

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI KETERLIBATAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : Eva Arizka
NPM : 1605160561
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Desember 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

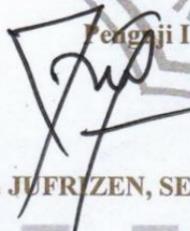
MEMUTUSKAN

Nama : EYA ARIZKA
N P M : 1605160561
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

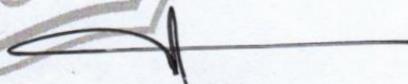
TIM PENGUJI

Penguji I



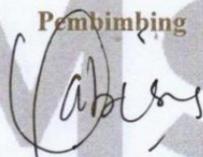
Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Penguji II



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

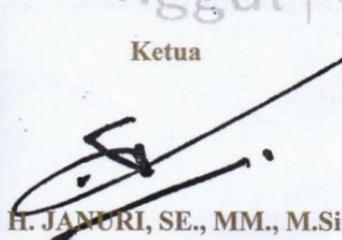
Pembimbing



LILA BISMALA, ST., M.Si

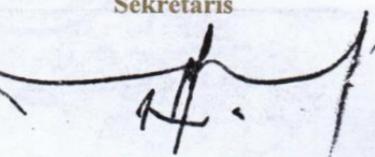
PANITIA UJIAN

Ketua



H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

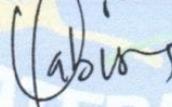
PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST.,M.Si.
Nama Mahasiswa : EVA ARIZKA
NPM : 1605160561
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

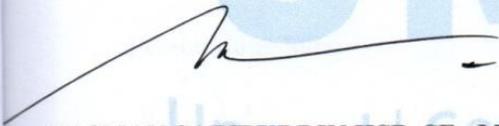
Pembimbing Skripsi



(LILA BISMALA, ST.,M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

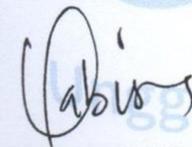
Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin Hsb., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST.,M.Si

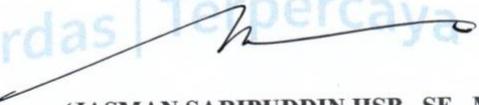
Nama Mahasiswa : Eva Arizka
NPM : 1605160561
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13-11-20	Menyesuaikan rumusan masalah		
	Memperbaiki kutipan		
16-11-20	Memperbaiki Pembahasan		
	Memperbaiki saran		
22-11-20	ACC untuk sidang meja hijau		

Medan, November 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


(LILA BISMALA, ST.,M.Si)


(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

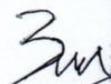
Nama : Eva Arizka
NPM : 1605160561
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Januari 2021

Saya yang menyatakan,



Eva Arizka

ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Eva Arizka (1605160561)
Program Studi Manajemen
E-mail: evaarizka1@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 140 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Outer Model dan Inner Model. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software* PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, berpengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat memediasi oleh keterlibatan kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

ABSTRACT

***The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction through
Job Involvement as an Intervening Variable
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.***

Eva Arizka (1605160561)
Management Study Program
E-mail: evaarizka1@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job characteristics on job satisfaction, to determine and analyze the effect of job characteristics on job satisfaction through job involvement as an intervening variable of PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The approach used in this research is quantitative and associative approaches. The population in this study were permanent employees who numbered 140 people. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used the Outer Model and Inner Model. Data processing in this study using the PLS software program. Partially it is known that job characteristics have a significant effect on job satisfaction, job characteristics have a significant effect on job involvement, job involvement has a significant effect on job satisfaction, have a significant effect on job characteristics on job satisfaction and can be mediated by job involvement.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction, Job Involvement

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk”**. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Ponisan dan Ibunda Sriyani yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M. Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala ST, M.Si selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
11. Seluruh staf dan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang banyak memberikan informasi dalam penulisan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, November 2020
Penulis

Eva Arizka

1606160561

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Teori Karakteristik Pekerjaan.....	17
2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan.....	18
2.1.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan	19
2.1.3 Teori Keterlibatan Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Keterlibatan Kerja	25
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	27
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja.....	29
2.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja	30
2.3 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi Dan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1 Analisis Statistik Inferensial	37
3.6.1.1 Pengukuran Model (Outer Model)	38
3.6.1.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Deskripsi Data.....	44
4.1.1 Karakteristik Responden	45
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	45
4.1.1.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.2 Analisis Data	46
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square (PLS)</i>	46
4.2.2 Pengukuran <i>Outer Model</i>	47
4.2.2.1 <i>Discriminant Validity</i>	47
4.2.3 Pengukuran <i>Inner Model</i>	48
4.2.3.1 Uji <i>Path Coeficient</i>	48
4.2.3.2 Uji Kebaikan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	49
4.2.3.3 Uji Hipotesis	50
4.3 Pembahasan	51
4.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	51
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja	52
4.3.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	53
4.3.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Keterlibatan Kerja.....	55
BAB 5 PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	56
5.3 Keterbatasan	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	34
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 3.4 Outer Loading	39
Tabel 3.5 Cronbach Alpha	41
Tabel 3.6 Composite Reliability	41
Tabel 3.7 Average Variant Extracted (AVE).....	42
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.5 Cross Loading	47
Tabel 4.6 Nilai R Square.....	49
Tabel 4.7 T-Statistics dan P-Values	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	28
Gambar 2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	28
Gambar 2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja	29
Gambar 2.4 Kerangka Berfikir Konseptual	31
Gambar 4.1 Skema Model <i>Partial Least Square (PLS)</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	65
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	69
Lampiran 3 Hasil Uji Validity dan Reliabilitas.....	84
Lampiran 4 Kerangka Responden.....	86
Lampiran 5 Hasil Uji Part Least Square	87
Lampiran 6 Uji Kebaikan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	87
Lampiran 7 Uji Hipotesis	88

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kuat karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting didalam perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam suatu bisnis. Sumber daya yang kuat diciptakan oleh kerja sama tim dan dijalankan bersama untuk mencapai target yang sudah ditentukan pada perusahaan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia menjadi unsur penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mampu untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada di dalam perusahaan agar perusahaan dapat terarah menuju visi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Bagaimanapun kemajuan teknologi dan mesin perangkat kerja saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut (Mariyanti, 2014) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu. (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) kepuasan kerja terkait

seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sering terjadi dimana dua konsep dibahas bersama, karena dikatakan bahwa seseorang puas di tempat kerja sebagai ada faktor dan kondisi yang memotivasi.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi dengan hasil kinerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik akan semakin cepat perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Namun kepuasan kerja karyawan didalam suatu organisai tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kepuasan kerja juga bisa mengalami penurunan di sebuah perusahaan tidak jarang juga para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidak puasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus

dilakukan oleh setiap perusahaan agar kemampuan serta kepuasan kerja karyawan meningkat sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian karakteristik pekerjaan sesuai kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun kepuasan kerja para karyawan tidak efektif apabila karakteristik pekerjaan yang mereka terima sangat berat, untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal maka pemberian tugas atau karakteristik pekerjaan yang diberikan harus seimbang dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Saweduling (2013), karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang, tanggung jawab serta bentuk tugas yang diembannya dan juga tingkat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan rendah. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Hoki, 2017) menyatakan bahwa “karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut. Tuntutan pekerjaan bisa membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka dengan mengurangi ketidakpastian dan meminimumkan risiko pembelajaran melalui trial and error dan mengarahkan sikap kerja yang positif.

Selain karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja juga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Hairiah, 2017) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dipekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. (Syamtar & Mayasari, 2019) Employee engagement adalah ketika sebuah organisasi memperlakukan karyawan dengan baik (seungguhnya mendukung karyawan dengan menanggapi masalah, mendengarkan pendapat), karyawan merespon dengan berfokus dan memberikan kontribusi lebih untuk pekerjaan dan organisasi, dan meningkatkan engagement yang mengarah pada perilaku yang lebih positif dan produktif. Menurut (Ningrum, Wicaksono, & Priyatama, 2017) keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan bukti kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya dan menunjukkan seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang, sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung akan sangat menikmati pekerjaannya dan menunjukkan kinerjanya, berbeda dengan karyawan yang kurang berpartisipasi sesama karyawan sehingga membuat hasil kerja tidak stabil. Dapat dilihat pada penelitian (Ningrum, Ningrum, & Priyatama, 2017) “Terdapat pula hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja”.

Namun, jika karakteristik pekerjaan diterima oleh karyawan sangat besar maka akan semakin menurun pula kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja tergantung dengan karakteristik pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, jika karyawan tidak mempunyai kemampuan sesuai dengan

pekerjaan yang diberikan pasti kepuasan kerja karyawan akan menurun drastis. Kepuasan kerja yang baik bisa diraih asalkan tugas tidak terlalu berat untuk dikerjakan oleh karyawannya dan mereka pun akan berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Begitu pula halnya dengan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang karakteristik pekerjaan terhadap para karyawannya terlalu besar dikarenakan ketidak sesuaian tugas dengan kemampuan yang dipunya oleh karyawan. Hal ini yang membuat kepuasan kerja pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan karakteristik pekerjaan yang mereka terima setiap harinya terlalu banyak untuk kapasitas kemampuan perseorangan saat bekerja sehingga membuat mereka lelah. Jika karakteristik pekerjaan (tugas) yang diterima karyawan tidak terlalu berat maka kepuasan kerja akan meningkat dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan.

Karakteristik pekerjaan yang berlebihan yang diterima oleh para karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengelolah sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga para karyawan bisa mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja dan jika diberikan tugas maka mereka bisa mampu menyelesaikannya dengan bagus dan baik. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seorang karyawan pasti kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak akan maksimal. Pemberian tugas yang di berikan oleh perusahaan juga harus dilihat terlebih dahulu skill yang di punya oleh karyawan agar penyelesaian tugas yang diberikan membuahkan hasil yang maksimal atau efektif seperti yang terjadi pada PT. Jasa Margan

(Persero) Tbk. Hal ini juga bisa memicu mereka untuk terwujudnya kinerja yang baik saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabe Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan suatu penelitian karena tanpa adanya identifikasi masalah penelitian tidak dapat dijalankan dan sulit diselesaikan. Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka terdapat pula identifikasi masalah pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, yaitu :

1. Terlalu besarnya tanggung jawab tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
2. Hasil kerja karyawan sering tidak sesuai harapan yang diinginkan oleh perusahaan
3. Masih adanya karyawan yang kuraang berpartisipasi sesama keryawan sehingga membuat hasil kerja tidak stabil.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun dalam penulis ini hanya membatasi pada karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Penelitian ini juga membatasi variabel kepuasan kerja dipilih karena peningkatan kepuasan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk ?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk ?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk ?
4. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi dalam 2 jenis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

a. Bagi universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber wawasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai ataupun bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang lain.

b. Bagi instansi lain

Dari penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan suatu organisasi dalam pengambilan kebijakan kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan

melakukan penelitian juga dengan topik yang sama tetapi dengan tujuan yang berbeda.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya

Sedangkan menurut (Saragih & Simarmata, 2018) Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dari batasan tentang kepuasan kerja tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya.

Adapun menurut (Parasara & Surya, 2016) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan serta kebutuhan melalui pekerjaan yang telah dilakukan.

Selain itu menurut (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Adapun juga menurut (Fattah, 2017) kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Sedangkan (Tania & Sutanto, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017, hal 35) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional seseorang terhadap beberapa aspek pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi positif pula sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut (Solong, 2019 hal. 42-43) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya
2. Tingkat keterlibatan pegawai
3. Komitmen organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Sikap umum pegawai terhadap karyawan, yaitu bahwa pegawai yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja
2. Tingkat keterlibatan pegawai, yaitu sejauh mana seorang pegawai diikuti sertakan dalam menentukan nasib organisasi
3. Komitmen organisasi, yaitu merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri sendiri secara positif dengan organisasi.

Adapun menurut (Bahri, 2018) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
2. Gaji, yaitu sebagai kepuasan kerja yang merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
3. Kesempatan atau promosi, yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukannya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Supervisor, yaitu dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Rekan kerja, yaitu sebagai kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Sedangkan menurut (Arda, 2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kepuasan kerja bermakna apa saja ciri-ciri dari kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut (Sariningtyas & Widya, 2016) indikator dari kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Gaji
2. Promosi
3. Pengawasan
4. Rekan kerja
5. Kondisi kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Promosi yaitu kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.
3. Pengawasan yaitu suatu tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

4. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.
5. Kondisi kerja yaitu apabila kondisi kerja bagus, akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Arifin, 2012) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Bayaran
3. Kesempatan untuk promosi
4. Atasan
5. Rekan kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Bayaran, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.2 Teori Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut (Purwanto & Soliha, 2017) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun menurut (Montori, Adolfina, & Dotulong, 2019) program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertical job loading*).

Sedangkan menurut (Saweduling, 2013) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang,

tanggung jawab serta bentuk tugas dan juga tingkat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan rendah.

Adapun juga menurut (P. E. V. Putri & Wibaw, 2016) karakteristik merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, Karakteristik pekerjaan adalah keyakinan atau kemampuan seseorang karyawan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Untuk menyelesaikan tugas juga harus ada semangat kerja yang tinggi dan motivasi yang tinggi agar bisa percaya diri untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2.1.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut (Puspita, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
2. Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
4. Pengalaman kerja yang bermanfaat
5. Pengalaman untuk bertanggung jawab

6. Pengetahuan hasil nyata

Adapun menurut (I. S. S. Putri & Suhaeni, 2014) faktor dari karakteristik pekerjaan sebagai berikut :

1. perasan berarti
2. tanggung jawab
3. pengetahuan terhadap hasil

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Perasaan berarti, yaitu keadaan kognitif dimana termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga.
2. Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
3. Pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari lanjutan umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dengan karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Pekerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator karakteristik pekerjaan bermakna apa saja ciri-ciri dari karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator karakteristik pekerjaan menurut (Warapsari, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety)
2. Identitas tugas (task identity)
3. Arti tugas (task significance)

4. Otonomi (otonomy)
5. Umpan balik dari pekerjaan (feedback from job)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Keanekaragaman Keterampilan (Skill Variety), sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas (Task Identity), sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Arti Tugas (Task Significance), sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (Autonomy), sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
5. Umpan balik dari pekerjaan (feedback from job), sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Adapun menurut (Kasno, 2018) indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan
2. Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda

3. Adanya kesempatan menggunakan inisiatif
4. Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan
5. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja
6. Pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan orang lain

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan yaitu karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar
2. Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda yaitu karyawan juga harus dituntut untuk menyelesaikan dari berbagai macam tugas dari perusahaan.
3. Adanya kesempatan untuk menggunakan inisiatif yaitu harus mempunyai kepekaan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan
4. Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan yaitu karyawan juga diperbolehkan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya
5. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja yaitu harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas
6. Pengaruh pekerjaan terhadap orang lain yaitu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

2.1.3 Teori Keterlibatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut (Afriani, 2017) keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

(Wisaksono, 2014) mengatakan bahwa keterlibatan kerja dalam konteks pekerjaan spesifik (*specific work context*) lebih terarah pada bagaimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan terhadap seseorang pada saat ini, sedangkan keterlibatan kerja dalam konteks general (*generalized work context*) lebih terarah pada nilai yang diberikan dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupannya.

Adapun juga menurut (Ferinia, Partono, & Hutagalung, 2018) menguraikannya melalui sebuah logika bahwa apabila kita melibatkan para pekerja dalam keputusan yang memengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta memegang kendali kehidupan kerja mereka, mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka baik secara individu, maupun tim kerja

Sedangkan menurut (Iskandar, Tumbuan, & Sendow, 2019) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Adapun menurut (Dusauw, Lengkong, & Sendow, 2016) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Sedangkan menurut (Hadi, Putra, & Mardikaningsih, 2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan kondisi psikologis seseorang, komitmen dan keterikatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perusahaan harus melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan dan menggunakan ide-ide mereka untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ada. Jika karyawan tidak dilibatkan terhadap kegiatan perusahaan, akan menurunkan kepuasan mereka dan akan membuat merosotnya kinerja karyawan, karena dengan karyawan dilibatkan akan meningkatkan kepuasan mereka dan akan berpengaruh terhadap komitmen mereka terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, keterlibatan kerja adalah sikap peduli yang tinggi terhadap pekerjaannya dan selalu aktif dalam partisipasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Keterlibatan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut (Ariyati & Lelys, 2018) faktor-faktor keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi
2. Faktor sosial
3. Karakteristik pekerjaan
4. Karakteristik kondisi kerja yang menunjang
5. Karakteristik organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja.
2. Faktor sosial adalah faktor yang dipengaruhi oleh orang-orang disekitar kita.
3. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.
4. Karakteristik kondisi kerja yang menunjang
5. Karakteristik organisasi

Adapun menurut (Verawati, Nurwati, & Nasrul, 2018) faktor keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Variabel personal, dalam hal ini etika kerja, locus of control, self-esteem

2. Karakteristik pekerjaan, dalam hal ini adalah otonomi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi skill, dan umpan balik dari supervisor
3. Persepsi peran, dalam hal ini adalah konflik peran dan ambiguitas peran
4. Variabel supervisor, berupa pertimbangan pimpinan, pembuatan keputusan partisipatif, dan komunikasi.

2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja (Widyawati & Karwini, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Menunjukkan pekerjaan
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
4. Keterlibatan mental dan emosional
5. Motivasi Kontribusi
6. Tanggung jawab

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan. Hal yang utama ditunjukkan oleh karyawan adalah mengutamakan pekerjaan dan akan terus berusaha yang terbaik

demikian pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya sehingga layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi. Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi.
6. Tanggung Jawab. Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Adapun indikator menurut (Setyorini, Maghfiro, & Farida, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan karyawan dengan rekan kerja
2. Keterlibatan karyawan dengan pelanggan
3. Keterlibatan karyawan dengan pimpinan/atasan
4. Keterlibatan karyawan dengan waktu kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Keterlibatan karyawan dengan rekan kerja, yaitu adanya antar kerjasama dalam tim dengan teman kerja untuk menyelesaikan tugas
2. Keterlibatan karyawan dengan pelanggan, yaitu harus pandai mencari perhatian dengan pelanggan agar tertarik dengan produk perusahaan

3. Keterlibatan karyawan dengan pimpinan, yaitu harus selalu berinteraksi dengan atasan untuk mengenai tentang perusahaan dengan tujuan tertentu
4. Keterlibatan karyawan dengan waktu kerja, yaitu karyawan juga harus konsisten dengan jam kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan

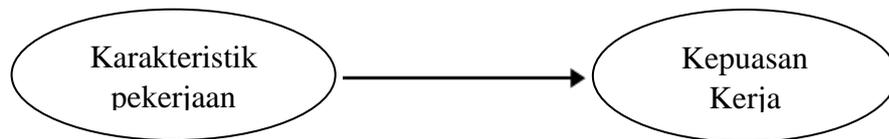
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Narottama & Surya, 2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuainya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja. Apabila karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuainya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya (Mahayanti & Sriathi, 2017), (Arsyad, 2016) dan (Ijrani, Sjafitri, & Nurlina, 2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

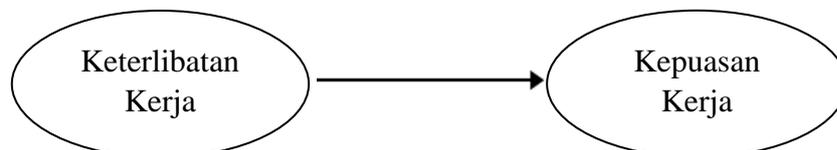


Gambar 2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja

2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sari & Suwandana, 2016) Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan didefinisikan sebagai membangun motivasi dan berhubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

Dari hasil penelitian sebelumnya (Aryaningtyas & Suharti, 2013), (Yakup, 2017) dan (Kembau, Sendow, & Tawas, 2018) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

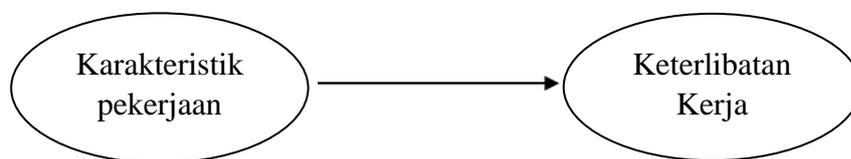


Gambar 2.2 Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja

Menurut (Krishnan, Osman, Muthusamy, Alias, & Mastora, 2018) menurunkan kepuasan karyawan, peningkatan turnover dan absensi, dan kesulitan dalam mengelola karyawan dalam pekerjaan yang disederhanakan diminta peneliti mengembangkan teori yang berfokus pada fitur motivasi kerja. Mengidentifikasi karakteristik pekerjaan inti yang akan meningkatkan pengalaman tiga jenis keadaan psikologis dan kemudian mengemukakan teori karakteristik pekerjaan yang berpendapat bahwa cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan adalah melalui yang optimal desain pekerjaan. Penelitian menunjukkan memotivasi karakteristik pekerjaan di tempat kerja untuk berbagai perilaku kerja positif dan sikap karyawan, ketika karyawan menerima masukan positif dari organisasi, mereka merasa berkewajiban untuk membayar kembali organisasi dengan tingkat keterlibatan yang lebih besar. Ketika organisasi gagal untuk memberikan input maka individu lebih cenderung menarik diri dan melepaskan diri dari peran mereka.

Berdasarkan hasil penelitian (Dewi, Hermawan, & Affandi, 2019) dan (Arumhapsari & Izzati, 2020) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.



Gambar 2.3 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja

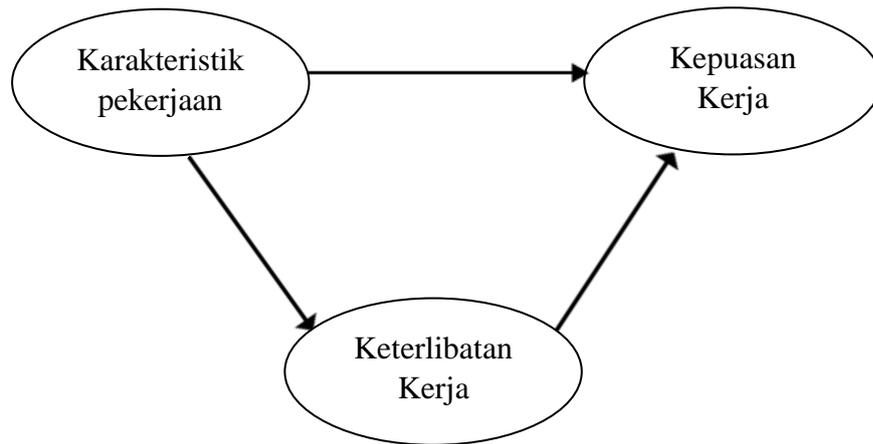
2.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui Keterlibatan Kerja

Menurut (Petra, 2020) karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apa bila karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka keterlibatan kerja akan meningkat, kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Organisasi perlu memahami bagaimanakah karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi dan juga para karyawannya sehingga bisa memuaskan karyawannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja.

keterlibatan karyawan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi.



Gambar 2.4 Kerangka Berfikir Konseptual

2.1 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
2. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
3. Ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk..
4. Ada pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian adalah rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Noor (2017, hal. 38) Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik. Di dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif menurut (Zulfikar, 2016, hal. 215) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja.

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Defenisi operasional menurut (Siyoto, 2015 hal. 16) merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca defenisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat	Definisi	Indikator	Literatur
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut (P. E. P. Dewi & Dewi, 2015) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang/ karyawan terhadap pekerjaannya yang antara lain berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan atau promosi 4. Supervisor 5. Rekan kerja	(Bahri, 2018)
Karakteristik Pekerjaan (X)	Menurut (P. E. V. Putri & Wibaw, 2016) karakteristik merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan	1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety) 2. Identitas tugas (task identity) 3. Arti tugas (task significance) 4. Otonomi (otonomy) 5. Umpan balik dari pekerjaan (feedback from job)	(Warapsari, 2019)
Keterlibatan Kerja (Z)	Menurut (Afriani, 2017) Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan 3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 4. Keterlibatan mental dan emosional 5. Motivasi Kontribusi 6. Tanggung jawab	(Widyawati & Karwini, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang terletak di Kualanamu Penara Kebun Tanjung morawa. Adapun waktu penelitian di lakukan dari bulan Juni 2020 s.d November 2020.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Proses Penelitian	Bulan																							
		Jun 2020				Jul 2020				Agt 2020				Sep 2020				Okt 2020				Nov 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal																								
2	Pengajuan Judul Penelitian																								
3	Pengumpulan Teori Penelitian																								
4	Bimbingan Penyusunan Proposal																								
5	Bimbingan Proses Revisi																								
6	Seminar Proposal Manajemen																								
7	Mengelola Data																								
8	Menganalisis Data																								
9	Penyusunan Laporan Akhir (Skripsi)																								
10	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mamiliki kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya (Siyoto & Sodik, 2015,

hal. 63). Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015, hal. 64). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota elemen populasi memiliki peluang yang memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 53) Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin (umar) dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Umar dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 5% atau 0.05.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{140}{1+(140 \times 5\%^2)} = \frac{140}{1+(140 \times 0,05^2)} = 103,7 = 104$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah digenapkan menjadi 104 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, maka di dapatkan hasil sebesar 104 orang dengan perincian di masing-masing bagian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian , dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014, hal. 65). Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

1) Teknik Angket (Quesioner)

Quesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2014, hal. 70)

Selanjutnya Angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Syahrir, Danial, Yulinda, & Yusuf, (2020) PLS (Partial Least Square) adalah: Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Syahrir et al., (2020) menyatakan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

3.6.1 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Burhan, (2013). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. PLS (Partial Least Square) menggunakan metoda

principle component analysis dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (common variance), varian spesifik (specific variance), dan varian error (error variance). Sehingga total varian menjadi tinggi.

3.6.1.1 Pengukuran Model (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Residual yang diukur dengan dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur Witjaksono, (2020). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading $< 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari

seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

3.6.1.2 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Menurut Riyanto, Andhita, & Hatmawan, (2020) *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 3.4
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	
X	X.2	0.5030	
	X.4	0.5106	
	X.5	0.5631	
	X.6	0.7378	
	X.8	0.5341	
	X.9	0.5501	
	X.10	0.5069	
	Z	Z.1	0.4347
		Z.2	0.5589
		Z.3	0.6664
Z.4		0.7422	
Z.5		0.5429	
Z.6		0.5618	
Z.7		0.6599	
Z.8		0.5518	
Z.9		0.5567	
Z.10		0.5028	

	Z.11	0.5552
	Z.12	0.5013
Y	Y.1	0.5431
	Y.2	0.5802
	Y.3	0.5043
	Y.4	0.5338
	Y.5	0.5933
	Y.6	0.6022
	Y.7	0.6489
	Y.8	0.6866
	Y.9	0.7195
	Y.10	0.5453

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3.4 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Data di atas menunjukkan ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.6.1.3 Cronbach Alpha

Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai composite reliability (ρ_c). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai Cronbach's alpha harus $>0,6$ dan nilai composite reliability harus $>0,7$.

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 3.5
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
X	0.8104
Z	0.7305
Y	0.7842

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian $>0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.6.1.4 *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$.

Tabel 3.6
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
X	0.7015
Z	0.7311
Y	0.7049

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dapat diketahui bahwa *nilai composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi

composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $< 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 3.7
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X	0.2531
Z	0.2231
Y	0.2036

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, diketahui bahwa nilai AVE X, Y dan Z $< 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengansumsikan atau *equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat.

3.6.1.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi

dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R^2 untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q -square test Syahrir, Danial, Yulinda, & Yusuf, (2020) dan juga melihat besarnya 104 koefisien jalur strukturalnya.

Dimana β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen dan sepanjang range indeks dan ϵ dan η adalah inner residual variabel. Jika hasil menghasilkan nilai R^2 lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural.

Pengujian Hipotesis

Menurut (E. T. Putri, Priono, & Susilowati, 2017) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T -table dan T -statistic. Jika T -statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T -table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (α 95 persen) maka nilai T -table untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah $>1,68023$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X), 12 pertanyaan untuk variabel Keterlibatan Kerja (Z), 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket diberikan kepada 104 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X yaitu variabel bebas Z dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 104 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	85	81,7%
2.	Perempuan	19	18,3%
Total		104	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di PT Jasa Marga (Persero) Tbk didominasi oleh karyawan perempuan, yaitu berjumlah 85 orang atau setara dengan 81,7 % dari keseluruhan responden.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	11	10,6%
2.	31-40 tahun	5	4,78%
3.	41-50	28	26,9%
4.	>51	60	57,7%
Total		104	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di PT Jasa Marga (Persero) Tbk didominasi oleh karyawan yang berusia di atas 51 tahun, yaitu berjumlah 60 orang atau setara dengan 57,7% dari keseluruhan responden.

4.1.1.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	36	34,6%
2.	D3	14	14%
3.	S1	54	51,9%
Total		104	100%

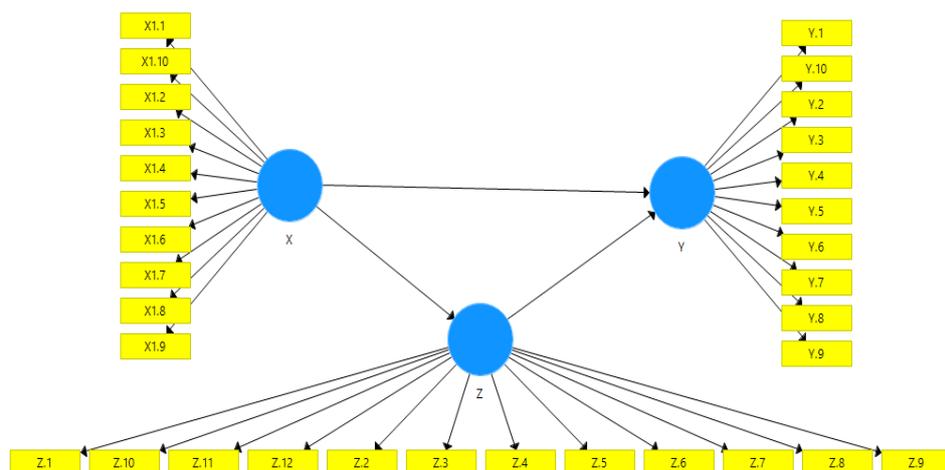
(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 diketahui dari segi usia responden paling banyak berstatus pendidikan S1 sebanyak 54 orang

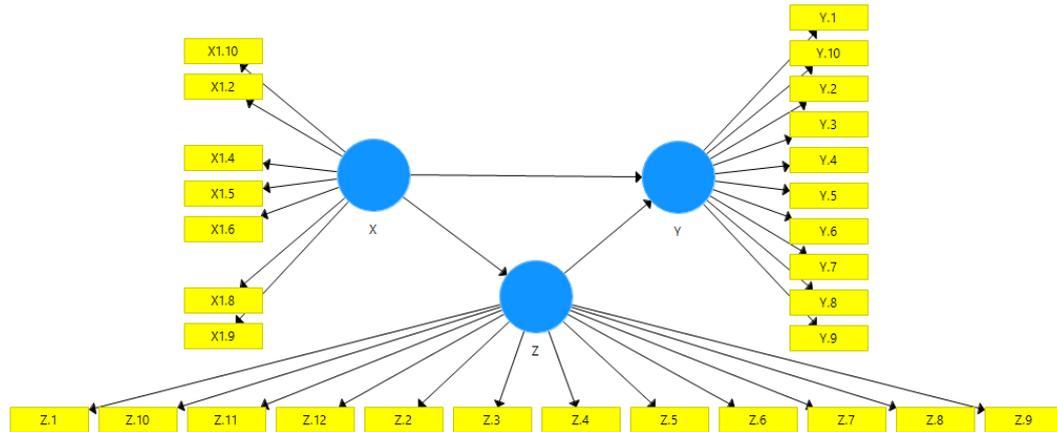
4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data diukur dengan menggunakan *software* SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan :



Gambar 4.1 Outer Model *Partial Least Square* (PLS)



Gambar 4.2 Inner Model Partial Least Square (PLS)

4.2.2 Pengukuran Outer Model

4.2.2.2 Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan variabel lainnya. berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 4.5
Cross Loading

Indikator	Variabel X	Variabel Z	Variabel Y
X.2	0.4030	0.1627	0.0754
X.4	0.5106	0.1484	0.2580
X.5	0.4631	0.1872	0.1724
X.6	0.5378	0.2387	0.187
X.8	0.5341	0.1954	0.4000
X.9	0.5501	0.1570	0.1224
X.10	0.5069	0.2263	0.2668
Z.1	0.2052	0.4347	0.1542
Z.2	0.2190	0.5589	0.2194
Z.3	0.2958	0.3015	0.6664
Z.4	0.2472	0.7422	0.3820
Z.5	0.1460	0.3429	0.1630
Z.6	0.0688	0.1149	0.3618

Z.7	0.1878	0.6599	0.2085
Z.8	0.1352	0.5518	0.1898
Z.9	0.2417	0.3567	0.0494
Z.10	0.0968	0.2028	0.0633
Z.11	0.1087	0.0210	0.1552
Z.12	0.1209	0.0531	0.0013
Y.1	0.2778	0.2152	0.4431
Y.2	0.3411	0.0323	0.2802
Y.3	0.2151	0.1074	0.5043
Y.4	0.1670	0.0930	0.3380
Y.5	0.1906	0.1567	0.4933
Y.6	0.0609	0.1225	0.4022
Y.7	0.2593	0.1565	0.4489
Y.8	0.0469	0.1008	0.3866
Y.9	0.2210	0.7195	0.3548
Y.10	0.3873	0.1591	0.3453

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.3 Pengukuran Inner Model

Pengukuran inner model dijelaskan dengan hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

4.3.2.2 Uji Path Coefficient

Uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel

endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Riyanto et al., (2020) menyebutkan hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient terbesar ditunjukkan dengan kepuasan kerja sebesar 0.5043.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

4.2.3.2 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.6
Nilai R Square

Variabel	Nilai R square
Y	0.1584
Z	0.1479

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0,1584. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja

dapat dijelaskan oleh oleh karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja sebesar 15,84%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel keterlibatan kerja sebesar 0,1479. Nilai tersebut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan sebesar 14,79%

4.2.3.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

Tabel 4.7

T-Statistics dan P-Values

Hpotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	X>Y	1.9791	0.004	diterima
H2	X>Z	2.7652	0.000	diterima
H3	Z>Y	2.5586	0.008	diterima
H4	X>Z>Y	2.6132	0.003	diterima

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hasilnya adalah :

1. Hipotesis 1 memiliki nilai P-Values sebesar $0.004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Hipotesis 2 memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap keterlibatan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Hipotesis 3 memiliki nilai P-Values sebesar $0.008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel keterlibatan kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Hipotesis 4 memiliki nilai P-Values sebesar $0.003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dimediasi keterlibatan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan.

4.3 Pembahasan

Setelah pengujian, hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuainya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik pemberian karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun et al., 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya. Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Warapsari, (2019) menyatakan terdapat lima ciri-ciri karakteristik pekerjaan untuk berbagai macam pekerjaan yaitu 1) keragaman keterampilan yaitu banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, 2) jati diri (task identity) yaitu tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang, 3) tenaga yang penting (task significant) yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, 4) otonomi yaitu tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidak tergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan, 5) umpan balik yaitu tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Data ini pun mendukung bahwa dengan persepsi karyawan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan, maka akan dapat mempengaruhi tingginya persepsi karyawan terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi skor kerja di setiap karakteristik pekerjaan, maka semakin baik kerjanya, semakin tinggi keterlibatan, kinerja dan kepuasan karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, salah faktor yang

perlu diperhatikan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan yaitu karakteristik inti dari pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap keterlibatan kerja (Z), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja secara nyata. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. K. Dewi et al., (2019) dan Arumhapsari & Izzati, (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

4.3.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan terlibatan kerja terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan rasa puas, bahwa organisasi memberi perhatian kepada pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal & Mulyadi., (2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerjamengonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan

keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y), Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas & Suharti, (2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata.

Keterlibatan kerja terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan rasa puas, bahwa organisasi memberi perhatian kepada pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal & Mulyadi., (2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerjamengkonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja.

4.3.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan cukup berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan menawarkan keragaman tugas, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik yang demikian membuat kerja secara mental menantang. Hal ini, karena pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan kebosanan kerja. Suatu pekerjaan yang membosankan dan monoton akan menghalangi kepuasan kerja, sedangkan suatu pekerjaan yang menantang akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi inti karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat kuat bagi pekerja yang menginginkan tanggung jawab, makna pekerjaannya, pengendalian diri, umpan balik pelaksanaan kerja serta kesempatan untuk maju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dimediasi oleh keterlibatan kerja (Z). Hal ini sejalan dengan penelitian Petra, (2020) yang menemukan bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis serta akan mendorong kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja mediasi oleh keterlibatan kerja.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki karakteristik kerja karyawan agar perusahaan lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.

2. Agar meningkatkan keterlibatan kerja, diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya dengan melakukan kegiatan yang melibatkan pekerjaan dan memberikan karyawan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini mengalami keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan skala likert, dalam pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden memungkinkan adanya ketidak jujuran dalam pengisian kuesioner tersebut.
2. Adanya keterbatasan objek penelitian hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar, outsourcing). Penelitian ini juga membatasi variabel keterlibatan kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jurnal Jom FISIP*, 4(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1).
- Ariyati, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(2).
- Arsyad, F. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8).
- Arumhapsari, I., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara Karakteristik Kerja Dengan Job Involvement Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3).
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1).
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Burhan. (2013). Kemampuan Analisis Statistik Inferensial Mahasiswa STAIN Sultan Qaimuddin Kendari Berbasis Gender. *Al-Izzah*, 8(2).

- Dewi, N. K., Hermawan, A., & Affandi, J. (2019). Pengaruh Job Characteristics Dan Liader Member Exchange (Lmx) Terhadap Work Engagement Di Pt Elang Perdana Tyre Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(3).
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Emba*, 4(5).
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elematera.
- Ferinia, R., Partono, P. A., & Hutagalung, S. (2018). Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritualitas. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1).
- Hairiah, L. (2017). The Influence Of Job Involvement And Job Satisfaction Toward Turnover Intention On Employees Of Pt. Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1).
- Hoki, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada Pt. Indah Sejahtera. *Jurnal Smart*, 1(1).
- Ijriani, N., Sjafitri, H., & Nurlina. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1).
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba*, 7(3).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasno. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Di Pt. Lestari Group Semarang Divisi Bpr). *Jurnal Majalah Ilmiah Sosial*, 16(3).
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Krishnan, R., Osman, I., Muthusamy, G., Alias, N. E., & Mastora, S. H. (2018). The Moderating Effect of Self-Efficacy in The Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Engagement. *MANAGEMENT & Accounting Review*, 17(2).
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4).
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1).
- Montori, M., Adolfini, & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ningrum, S. W., Ningrum, S. W., & Priyatama, A. N. (2017). Hubungan antara Keadilan Distributif dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Wacana Psikologi*, 9(1).
- Ningrum, S. W., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2017). Hubungan Antara Keadilan Distributif Dan Keterlibatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Puskesmas Di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Wacana Psikologis*, 9(1).

- Noor, J. (2017). *Metodologi Peneletian Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5).
- Petra, K. (2020). Pengaruh Job Characteristics Terhadap Work Satisfaction Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Surya Bhakti. *Agora*, 8(1).
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2).
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan Dan Normatif Karyawan. *Jurnal Infokam*, 16(1).
- Putri, E. T., Priono, H., & Susilowati, E. (2017). Kinerja Badan Jaminan Sosial Dan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Universitas Keuangan Dan Pajak*, 1(1).
- Putri, I. S. S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *Jurnal Sigma-Mu*, 6(1).
- Putri, P. E. V., & Wibaw, I. M. A. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11).
- Riyanto, S., Andhita, A., & Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2).
- Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5).
- Sariningtyas, & Widya, E. R. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1).
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Emba*, 1(4).

- Setyorini, C. T., Maghfiro, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). *Jurnal Media Riset Akuntansi*, 2(1).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solong, A. (2019). *Budaya & Birokrasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020a). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*.
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020b). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Syamtar, M. C., & Mayasari, I. (2019). Antecedent Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2).
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (1).
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Veithzal, R., & Mulyadi., D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Verawati, Y., Nurwati, & Nasrul. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Effect Of Employment Ability, Employment Engagement And Work Motivation On Employee Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi*, 2(1).
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Bagian Produksi Pt. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4).
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen*, 16(2).
- Wisaksono, A. (2014). Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Fokus Ekonomi*, 9(1).
- Witjaksono, B. (2020). *Fundraising Wakaf Uang Melalui Perbankan Syariah (Loka Media)*. Jakarta Selatan: Loka Media.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.

Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendidikan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : EVA ARIZKA
Tempat /Tgl Lahir : Bukit Kapur, 31 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Sejahtera Bukit Kayu Kapur, Dumai
Anak Ke : 4 dari 6 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Ponisan
Ibu : Sriyani
Alamat : Jalan Sejahtera Bukit Kayu Kapur, Dumai

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 006 Bukit Kapur Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 11Dumai Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 3 Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021

Medan, Januari

2021

**EVA
ARIZKA**

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk

A. Karakteristik Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun

31 – 40 Tahun Diatas 51 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA S - 1

D - 3

Petunjuk :

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan situasi dan pengalaman yang anda rasakan. SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak setuju)

B. Variable Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1	Pekerjaan yang saya terima bervariasi					
2	Saya senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang					
	GAJI					

3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
KESEMPATAN PROMOSI						
5	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir					
6	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk karyawan					
SUPERVISOR						
7	Jika saya melakukan kesalahan maka saya akan kenak tegur pada atasan					
8	Atasan memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif					
REKAN KERJA						
9	Saya merasa ada kerjasama tim dalam bekerja					
10	Saling membantu kepada teman kerja jika pekerjaan sendiri sudah siap					

C. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KEANEKARAGAMAN KETERAMPILAN						
1	Dalam bekerja saya harus menggunakan lebih dari satu keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang rutin saya kerjakan					
IDENTITAS TUGAS						
3	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja					
4	Perusahaan memaparkan dengan jelas mengai tugas					

ARTI TUGAS					
5	Tugas yang diberikan kepada saya ada pengaruh terhadap perusahaan				
6	Saya tidak akan mengecewakan pimpinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
OTONOMI					
7	Saya dalam bekerja mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas				
8	Pimpinan memperhatikan kapasitas pekerjaan karyawan sesuai jabatan				
UMPAN BALIK DARI PEKERJAAN					
9	Dalam bekerja saya diberi petunjuk-petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
10	Mengetahui informasi yang jelas atas keefektifan saya bekerja				

D. Variabel Keterlibatan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
AKTIF BERPARTISIPASI DALAM PEKERJAAN						
1	Saya selalu ikut serta dalam pekerjaan					
2	Saya selalu inisiatif untuk mengerjakan tugas yang belum selesai					
MENUNJUKKAN PEKERJAAN						
3	Saya mampu mengatasi pekerjaan dengan kemampuan saya					
4	Saya mempunyai komitmen atas tugas yang diberikan					
MELIHAT PEKERJAAN SEBAGAI SESUATU YANG PENTING BAGI HARGA DIRI						

5	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup					
6	Pekerjaan ini memberikan saya kenyamanan saat bekerja					
KETERLIBATAN MENTAL DAN EMOSIONAL						
7	Saya melakukan pekerjaan dengan menggunakan pikiran					
8	Saya bekerja dengan penuh semangat					
MOTIVASI KONTRIBUSI						
9	Pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi saya untuk lebih giat bekerja					
10	Atasan saya selalu memberi motivasi untuk terus berkembang					
TANGGUNG JAWAB						
11	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur					
12	Selalu memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	No	Kepuasan Kerja (Y)										Total
	Nama					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Irpansyah	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S-1	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
2	Heri Siswanto	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
3	Ade Tiya Lubis	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
4	Abdul Wahid	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
5	Pristi Noventri	Perempuan	41-50 tahun	SMA	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
6	Imam Suroso	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
7	Yetrizal	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	7	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
8	Rayadi	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
9	Arita	Perempuan	31-40 tahun	S-1	9	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44

10	Andre Iskandar	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	Aditya Syaiful Anwar	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46
12	Gilbert Daniel	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	12	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
13	Gusti Nur	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	13	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
14	Budi Kristiansyah	Laki-laki	20-30 tahun	S-1	14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
15	Ayu Lestari	Perempuan	20-30 tahun	S-1	15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
16	Oman Kusmana	Laki-laki	31-40 tahun	D-3	16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
17	Abdul Rohim	Laki-laki	20-30 tahun	S-1	17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	44
18	Putri Namira	Perempuan	20-30 tahun	S-1	18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
19	Ridho Fraditya	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
20	Irwanto	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	20	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
21	Asmuji	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	21	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45

22	Legiono	Laki-laki	41-50 tahun	D-3	22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
23	Eko Yudho	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
24	George IMP Manurung	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	24	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
25	Bambang Saptadi	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	25	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
26	Surya Panyuluh	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	26	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
27	Jupriyah	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
28	Sulastri	Perempuan	20-30 tahun	S-1	28	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
29	Muhammad Taufiq	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
30	Fajar Alif Ramadhan	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	30	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
31	Jonathan Donald Juluan Gultom	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
32	Ireneus Petrico Ginardi	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
33	Gorbachev P Bonar Silaban	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	33	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45

46	Astri duana putri	Perempuan	41-50 tahun	S-1	46	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
47	STH saragi	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	47	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
48	Adik supriatno	Laki-laki	41-50 tahun	D-3	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	Edy Nugraha	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S-1	49	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
50	Heru subagyo	Laki-laki	41-50 tahun	D-3	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	Radyo Wijoyo Danubroto	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	Usodo Sahid N.A	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	52	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
53	Teddy rosady	Laki-laki	41-50 tahun	D-3	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	Silvana Noverida Pangaribuan	Perempuan	31-40 tahun	S-1	54	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
55	Mariance Napitupulu	Perempuan	31-40 tahun	S-1	55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
56	Jannes Simorangkir	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
57	Antoni	Laki-laki	31-40	SMA	57	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

	parulian		tahun														
58	Supangat	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	58	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	
59	David Panjaitan	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	59	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	
60	Parjono	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	60	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45	
61	John Amon Siden S	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	61	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	
62	Nurmaliah	Perempuan	31-40 tahun	S-1	62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	
63	Yudha W. Pramuka	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	63	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46	
64	M. Saiful Bahmid	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	64	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	
65	Ferry Sitanggang	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	65	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45	
66	Abd. Hadi Junaidi	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S-1	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
67	Jati Purnomo	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
68	Haftianto Efendi	Laki-laki	31-40 tahun	D-3	68	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45	

	Perikesid		tahun														
81	Kurniawan	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	81	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	
82	Alif Setya Trikardo	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	
83	Anindito ProboSeto	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	83	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	
84	Novrianda	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	84	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	
85	Aditya Nugraha Silondae	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	85	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	
86	Herdika Baruna Aridani	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	86	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	
87	Ronny Patria Hadi	Laki-laki	20-30 tahun	D-3	87	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45	
88	Chandra Tausa	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	88	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47	
89	Hima Jaya	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	89	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44	
90	Rinda Nenni Nurjanah	Perempuan	20-30 tahun	SMA	90	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45	
91	Agi Rofrinolanda	Laki-laki	31-40 tahun	S-1	91	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45	

	R																
92	Megawati	Perempuan	31-40 tahun	S-1	92	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
93	Fachrurrozy	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	93	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
94	Bahtiar	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	94	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
95	Herman Fardillah	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	95	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
96	Norma	Perempuan	31-40 tahun	S-1	96	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
97	Endah Yuliana	Perempuan	31-40 tahun	SMA	97	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
98	Adhitama Prasetya	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	98	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
99	Endang	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	99	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
100	Aji Setya Purnama	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	100	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
101	Muhammad Zein	Laki-laki	41-50 tahun	S-1	101	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
102	Berry Yudha Oktavyan	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	102	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
103	Indra Nento	Laki-laki	31-40	D-3	103	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45

14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	14	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53	
15	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	16	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	54	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45	18	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	54
19	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	
20	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44	20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55	
21	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	21	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	53	
22	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44	22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53	
23	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44	23	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55	
24	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	25	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55	
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
27	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44	27	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
28	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53	
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	29	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51	
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43	30	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	49	
31	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	51	
32	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44	32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51	
33	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46	33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51	

34	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	34	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53	
35	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	35	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55	
36	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45	36	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	
37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	54	
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	38	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	55	
39	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	39	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	51	
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	40	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	54	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	41	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	42	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52	
43	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43	43	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	54	
44	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	45	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53	
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	46	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57	
47	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
49	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50	
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	48	
53	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44	53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	55	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	50
56	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	56	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
57	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	57	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	53
58	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	58	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	53
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	59	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	49
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
61	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53
63	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45	63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43	65	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	57
66	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46	66	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
67	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46	67	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	72	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	56
73	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46	73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	57

74	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43	74	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56	
75	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	75	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	55	
76	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58	
77	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	77	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	54	
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	78	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	50	
79	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	79	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56	
81	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	
82	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	82	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52	
83	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	83	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53	
84	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	84	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
85	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44	85	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	54	
86	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45	86	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	53	
87	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	87	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	
88	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44	88	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54
89	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44	89	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53	
90	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	90	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51	
91	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45	91	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	55	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
93	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44	93	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52	

94	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	
95	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44	95	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	53	
96	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	96	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	
97	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	97	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	52
98	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
99	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	99	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
100	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	101	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	
102	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	102	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
103	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	103	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	53
104	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	104	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55

Lampiran 3 Hasil Uji Validity dan Reliabilitas

Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	
X	X.2	0.5030	
	X.4	0.5106	
	X.5	0.5631	
	X.6	0.7378	
	X.8	0.5341	
	X.9	0.5501	
	X.10	0.5069	
	Z	Z.1	0.4347
		Z.2	0.5589
		Z.3	0.6664
Z.4		0.7422	
Z.5		0.5429	
Z.6		0.5618	
Z.7		0.6599	
Z.8		0.5518	
Z.9		0.5567	
Z.10		0.5028	
Z.11		0.5552	
Z.12		0.5013	
Y	Y.1	0.5431	
	Y.2	0.5802	
	Y.3	0.5043	
	Y.4	0.5338	
	Y.5	0.5933	
	Y.6	0.6022	
	Y.7	0.6489	
	Y.8	0.6866	
	Y.9	0.7195	
	Y.10	0.5453	

Cross Loading

Indikator	Variabel X	Variabel Z	Variabel Y
X.2	0.4030	0.1627	0.0754
X.4	0.5106	0.1484	0.2580
X.5	0.4631	0.1872	0.1724

X.6	0.5378	0.2387	0.187
X.8	0.5341	0.1954	0.4000
X.9	0.5501	0.1570	0.1224
X.10	0.5069	0.2263	0.2668
Z.1	0.2052	0.4347	0.1542
Z.2	0.2190	0.5589	0.2194
Z.3	0.2958	0.3015	0.6664
Z.4	0.2472	0.7422	0.3820
Z.5	0.1460	0.3429	0.1630
Z.6	0.0688	0.1149	0.3618
Z.7	0.1878	0.6599	0.2085
Z.8	0.1352	0.5518	0.1898
Z.9	0.2417	0.3567	0.0494
Z.10	0.0968	0.2028	0.0633
Z.11	0.1087	0.0210	0.1552
Z.12	0.1209	0.0531	0.0013
Y.1	0.2778	0.2152	0.4431
Y.2	0.3411	0.0323	0.2802
Y.3	0.2151	0.1074	0.5043
Y.4	0.1670	0.0930	0.3380
Y.5	0.1906	0.1567	0.4933
Y.6	0.0609	0.1225	0.4022
Y.7	0.2593	0.1565	0.4489
Y.8	0.0469	0.1008	0.3866
Y.9	0.2210	0.7195	0.3548
Y.10	0.3873	0.1591	0.3453

Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
X	0.8104
Z	0.7305
Y	0.7842

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
X	0.7015
Z	0.7311
Y	0.7049

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X	0.2531
Z	0.2231
Y	0.2036

Lampiran 4 Kerangka Responden**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	85	81,7%
2.	Perempuan	19	18,3%
Total		104	100%

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

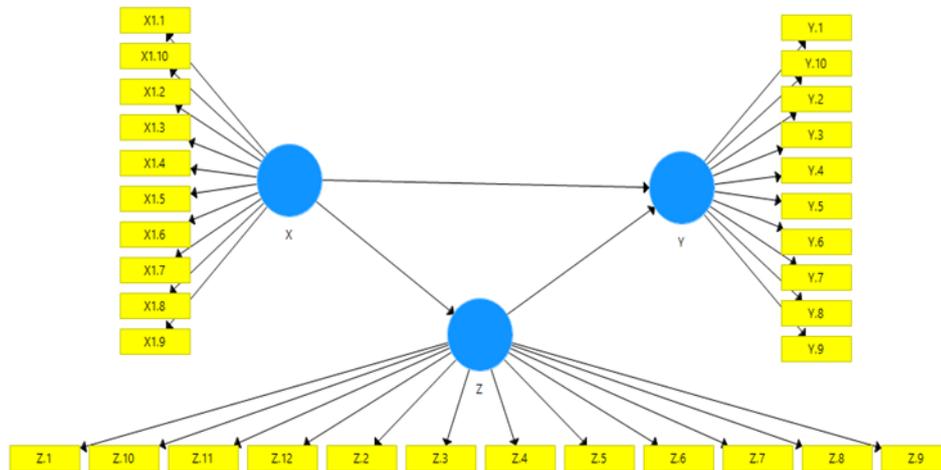
No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	11	10,6%
2.	31-40 tahun	5	4,78%
3.	41-50	28	26,9%
4.	>51	60	57,7%
Total		104	100%

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

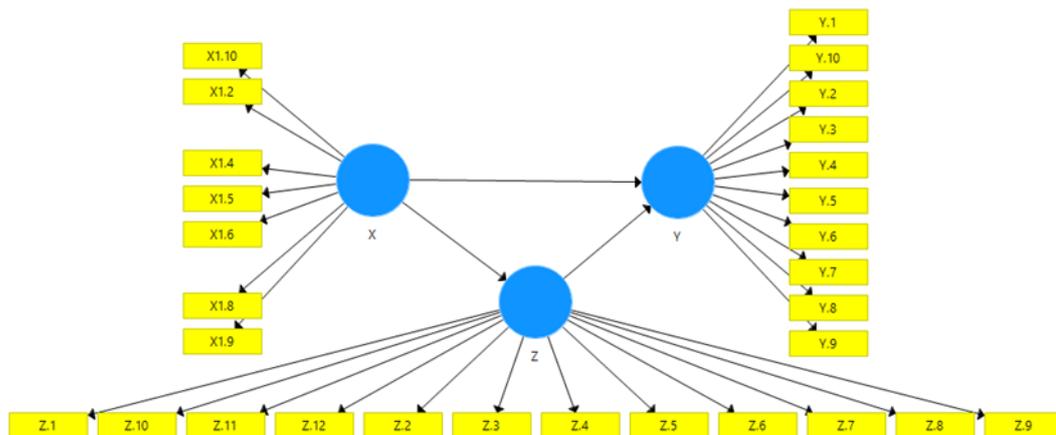
No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	36	34,6%
2.	D3	14	14%
3.	S1	54	51,9%
Total		104	100%

Lampiran 5 Hasil Uji *Part Least Square*

Skema Model *Partial Least Square (PLS)*



Outer Model Partial Least Square (PLS)



Inner Model Partial Least Square (PLS)

Lampiran 6 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Nilai *R Square*

Variabel	Nilai R square
Y	0.1584
Z	0.1479

Lampiran 7 Uji Hipotesis***T-Statistics dan P-Values***

Hpotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	X>Y	1.9791	0.004	diterima
H2	X>Z	2.7652	0.000	diterima
H3	Z>Y	2.5586	0.008	diterima
H4	X>Z>Y	2.6132	0.003	diterima



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624867, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1009/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/2/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 12/2/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Eva Arizka
NPM : 1605160561
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kompetensi karyawan belum bisa dikatakan sempurna
2. Besarnya stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan
3. Adanya konflik kerja antar karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Eva Arizka)

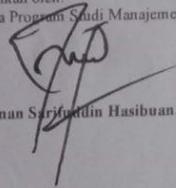


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

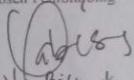
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1009/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/2/2020

Nama Mahasiswa : Eva Arizka
 NPM : 1605160561
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 12/2/2020
 Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Lilo Bismata FP
 Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap
 Kepuasan Kerja melalui Keterlibatan Kerja
 Sebagai variabel Intervening.
 PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 06 Juli 2020

Dosen Pembimbing

 (Lilo Bismata, ST, M.Si.)

Keterangan:
 *) Ditetapkan oleh Panitia Program Studi
 **) Ditandatangani oleh Dosen Pembimbing
 Ketidakefektifan oleh Pihak Lain Dosen pembimbing, akreditasi dan validasi di lembaga ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila masyarakat menilai kita agar diabdikan
kemana yang terbaik

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1946 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Eva Arizka
N P M : 1605160561
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Dosen Pembimbing : LILA BISMALA,ST.,M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Juli 2021
4. Revisi Judul

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 2 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar di sertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1946 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 2 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
Jln. Kualanamu Penara Kebun, Tj. Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Eva Arizka
Npm : 1605160561
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamu yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



Nomor : CD.HM.08.300
Hal : Persetujuan Izin Riset

28 Juli 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 1946/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 23 Juli 2020 hal Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami, hal ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa/i Saudara yaitu :

Nama : Eva Arizka
NPM : 1605160561
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Perlu kami sampaikan bahwa selama melaksanakan Riset mahasiswa/i saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasilnya tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



Imam Suroso

Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRW

PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk
REGIONAL NUSANTARA DIVISION
Plaza Toll Kualanamu
Ground Floor Building PT. Jasamarga Kualanamu
Perana Kebun, Tanjung Morawa - 20362
Deli Serdang - Sumatera Utara
Tel: 061 151 3999
nusantara@jasamarga.co.id



UMSU
Unggul | Cerdas | Terampil

Bila menggunakan surat ini agar di sertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 3012/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Rabi'ul Awwal 1442 H
19 Oktober 2020 M

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Eva Arizka**
N P M : **1605160561**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



PT. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Nomor : CD.HM.08.429
Hal : Menyelesaikan Riset

02 November 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukthar Basri No.3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor :3012/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 19 Oktober 2020 hal Menyelesaikan Riset pada perusahaan kami, Untuk Mahasiswa/i saudara yaitu :

Nama : EVA ARIZKA
NPM : 1605160561
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kinerja Melalui Keterlibatan Kerja PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Perlu kami sampaikan Benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan Riset di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



Imam Suroso
Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRW
[Handwritten mark]

PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk
REGIONAL NUSANTARA DIVISION
Plaza Toll Kualanamu
Ground Floor Building PT. Jasamarga Kualanamu
Penara Kebun, Tanjung Morawa - 20362
Deli Serdang - Sumatera Utara
Tel: 081 161.3999
nusantara@jasamarga.co.id



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 10 September 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Eva Arizka
N .P.M. : 1605160561
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Setia Jadi No. 39
Alamat Rumah : Bukit kapur, 31 Desember 1996
JudulProposal :Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Manfaat penelitian diperbaiki
Bab II	Perbanyak teori dan jurnal
Bab III	Sumber teori dan gunakan PLS
Lainnya	Gunakan Mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 10 September 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si.

Pembanding

Dr. JufriZEN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 10 September 2020* menerangkan bahwa:

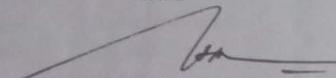
Nama : Eva Arizka
N .P.M. : 1605160561
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Setia Jadi No. 39
Alamat Rumah : Bukit kapur, 31 Desember 1996
JudulProposal :Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Lila Bismala ST., M.Si*

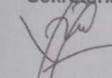
Medan, Kamis, 10 September 2020

TIM SEMINAR

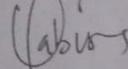
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

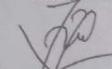
Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

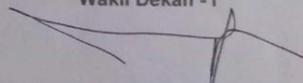
Rembimbing


Lila Bismala ST., M.Si

Pembanding


Dr. Jufrizen,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.