

**PENGARUH KETERKAITAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG
NPM : 1805160599
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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

Il. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 26 Mei 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG
NPM : 1805160599
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERKAITAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN.

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

Penguji I

Dr. RADIMAN, SE., M.Si.

Tim Penguji

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

دَائِمَةُ الْعِلْمِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG
NPM : 1805160599
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERKAITAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT.
TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Assist. Dean Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SAYYDILAFFAN SIMANGUNSONG
NPM : 1805160599
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KETERKAITAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- LATAR BELAKANG MASALAH - KULIAH JURNAL = PUSAKA - IDENTIFIKASI MASALAH MASALAH	24/11-2022	D-
BAB 2	- TAMBAH DEFINISI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FUNGSI MEMPERKURHI - TAMBAH INDIKATOR SETIAP VARIABEL - MEMERIKSA KONSEPTUAL	6/12-2022	D-
BAB 3	- DEFINISI OPERASIONAL - INDIKATOR PADA TABEL - SPASIALISASI - TABEL MEMERIKSA PENELITIAN	12/12-2022	D-
BAB 4	- Uji VALIDITAS - INDIRECT EFFECT - Uji RELIABILITAS (CROBACH ALFA) - PENGARUH LANGSUNG (DIRECT EFFECT)	8/5-2023	D-
BAB 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASIALISASI	11/5-2023	D-
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL DISEN UMSU - GUNAKAN MEMODULI - SPASIALISASI	12/5-2023	D-
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC SIDANG MEHA HIJAU	12/5-2023	D-

Medan, April 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sayyidil Affan Simangunsong

NPM : 1805160599

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Keterkaitan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan


10000
METERAI
TEMPEL
CB9AKX449845090
SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG

ABSTRAK

PENGARUH KETERKAITAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG

1805160599

Email: sasimangunsong27@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterkaitan kerja dan kemampuan kerja Terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 47 karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung keterkaitan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan kerja, kemampuan kerja berpengaruh kepuasan kerja. Keterkaitan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja

Kata Kunci : Keterkaitan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LINKAGE AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED WORK SATISFACTION AT PT. TELKOM INDONESIA MEDAN BRANCH

SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG

1805160599

Email: sasimangunsong27@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of work relatedness and work ability on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Medan Branch directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study is all employees of PT. Telkom Indonesia Medan Branch. The sample in this study used a saturated sample of 47 employees of PT. Telkom Indonesia Medan Branch. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly related work, work ability, job satisfaction affect employee performance. Work relatedness, work ability affect job satisfaction. Work relatedness and work ability affect performance mediated by job satisfaction

Key words: *work relatedness, ability to work, performance, job satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Keterkaitan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Ramlan Simangunsong dan Ibunda Fauzi Sari Br Sitorus tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. 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 Hasibuan, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Roni Parlindungan, SE., M.M selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Mei 2023

Penulis

SAYYIDIL AFFAN SIMANGUNSONG
NPM:1805160599

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Keterkaitan Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Keterkaitan Kerja.....	12
2.1.2.2 Ciri ciri Keterkaitan Kerja	13
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruh Keterkaitan Kerja	14
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	16

2.1.3	Kemampuan Kerja	18
2.1.3.1	Pengertian Kemampuan Kerja	18
2.1.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	18
2.1.3.3	Indikator Kemampuan Kerja	19
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4.2	Jenis Jenis Kepuasan Kerja	20
2.1.4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	23
2.2	Kerangka Konseptual	25
2.3	Hipotesis	26

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	28
3.2	Defenisi Operasional Variabel	28
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6	Teknik Analisis Data.....	32

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	61
4.2	Analisis Data	78
4.3	Pembahasan	

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran.....	87
5.3	Keterbatasan Pembelian	87

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	52
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	55
Tabel 3.3 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.2 Keterkaitan Kerja	64
Tabel 4.3 Kemampuan Kerja	65
Tabel 4.4 Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.5 Hasil AVE	70
Tabel 4.6 <i>Discriminant Validity</i>	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	72
Tabel 4.8 Nilai <i>F-Square</i>	73
Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square	74
Tabel 4.10 Path Coefficient	75
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Model Stuktural PLS	57
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan , jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010)

Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka karyawannya haruslah merasa terikat dengan organisasi agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan untuk meningkatkan rasa keterkaitan kerja terhadap organisasi tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu sama lain. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Macey & Schneider, 2015). Keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterkaitan kerja terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis

kepada organisasi. Keterkaitan kerja karyawan merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Engagement (keterkaitan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Sembiring, 2014) yang menyimpulkan bahwa keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap employee performance. Dimana dijelaskan dalam jurnalnya bahwa karyawan yang memiliki kaitan yang kuat dengan organisasi akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi. Sejalan dengan itu tingginya keterkaitan kerja karyawan terhadap perusahaan di tempat ia bekerja juga akan membangun komitmen kerja yang tinggi.

Kemampuan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai

Kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu

pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan kinerja (Horas, 2012).

Selain itu, karyawan yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

PT. Telkom Indonesia Cabang Medan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang memfasilitasi provider telfon di Indonesia. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Telkom Indonesia Cabang Medan ditemukan masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu. Hal ini menjadikan keterkaitan kerja menurun karena keterkaitan kerja karyawan dengan organisasi karena kurangnya komunikasi langsung yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerja. Selanjutnya pada kemampuan kerja dimana masih adanya beberapa karyawan yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Selanjutnya pada kepuasan kerja dimana ada beberapa karyawan kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa devisi lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keterkaitan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Kurang terciptanya komunikasi yang baik dari karyawan kepada pimpinan sehingga menyebabkan keterkaitan kerja yang sangat rendah
3. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
4. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana hasil kerja karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar divisi yang lainnya

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada keterkaitan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?

2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
6. Apakah keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
7. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterkaitan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang keterkaitan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal keterkaitan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Sulfira, 2018) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut (Abdullah & Anwar, 2018) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut (Larasati, 2018), menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut (Utama & Han, 2019), tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi

9. Pemberhentian karyawan

10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu karyawan tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.

2. Kualitas kerja.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.
5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

2.1.2 Keterkaitan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterkaitan Kerja

Work engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena work engagement berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2010).

Work Engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya (Hughes & Rog, 2008).

Keterkaitan kerja karyawan sebagai keterlibatan aktif karyawan dalam pekerjaan dan keadaan fisiologi, kognisi, dan emosi penuh yang menyertai keterkaitan kerja. (Sun & Bunchapattanasakda, 2019)

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai engagement karyawan merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan

mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan makna dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

2.1.2.2 Ciri-ciri Keterkaitan Kerja

Keterkaitan kerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya memiliki sifat umum, (Finney, 2010), yaitu,

1. Mempercayai misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

Sedangkan (Monita & Mahdani, 2020), karyawan yang memiliki engagement yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (Say, Stay dan Strive), yaitu sebagai berikut:

1. Say, Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. Stay, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. Strive, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterkaitan Kerja

Work engagement merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Engagement (keterkaitan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi work engagement, (Mujiasih, 2015), yaitu:

1. Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan,
2. Manajemen yang menghargai karyawan,
3. Pekerjaan yang menyenangkan dan
4. Bagian top management yang memperlihatkan tanggungjawab nyata kepada karyawan

Sedangkan (Marciano, 2010) menyebutkan ada enam faktor yang mendorong terjadinya work engagement yaitu; recognition, empowerment, supportive feedback, partnering, consideration dan trust. Berikut penjelasannya:

1. Recognition Recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.
2. Empowerment Empowerment (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.
3. Supportive feedback Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.
4. Partnering Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
5. Considerations Considerations (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.
6. Trust Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan

memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

2.1.2.4 Indikator Keterkaitan Kerja

Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya. Work engagement dapat diukur dengan tiga indikator menurut (Schaufeli, 2012), yaitu sebagai berikut:

1. Vigor, dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, karyawan berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh karyawan.
2. Dedication mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan organisasi, karyawan berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi, karyawan menaati aturan yang berlaku di organisasi, dan karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.

3. Absorption dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut berlalu begitu cepat.

Sedangkan (Macey & Schneider, 2015) mengatakan bahwa work engagement juga memiliki tiga aspek, yaitu:

1. Trait engagement yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. State engagement yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. Behavioral engagement yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Blanchard & Hersey, 2013).

Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*) (Assauri, 2013).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya (Timpe, 2013).

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas ssatau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2012). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan Materi pelatihan,kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Menurut (Assauri, 2013). faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes needs) untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaa. keterampilan dan kemampuan think, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah, 2012) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
Pendidikan nonformal adalah aktivitas belajar di luar sistem persekolahan atau pendidikan formal namun tetap dilakukan secara terorganisir
3. Pengalaman kerja yang dimiliki

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan

4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Karyawan memiliki tingkat belajar akan hal baru tentang ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja

Menurut (Foster, 2018) indikator pengalaman kerja antara lain :

1. Masa Kerja Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang

pekerjaannya. Menurut (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan absensi.
3. Kepuasan kerja dengan efek lainnya.
4. Kepuasan kerja dengan turnover.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.

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

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

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, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan 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.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori

2.2.1 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan kerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Macey & Schneider, 2015). Keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterkaitan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara

psikologis kepada organisasi. Keterkaitan kerja merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanwar, 2017); (Dajani, 2015); (Pillay, 2018); (Ramadhan & Sembiring, 2014); (Handoyo & Setiawan, 2017); (Anitha, 2014); (Saxena & Srivastava, 2015) yang menyimpulkan bahwa keterkaitan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para

karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Arif, Maulana & Lesmana, 2020); (Maharani, Tanjung, & Pasaribu, 2022) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Jufrizen &

Hutasuhut, 2022); (Kartika & Jufrizen, 2022); (Nasution, Samboja, & Jufrizen, 2022); (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen & Intan, 2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Kuntari, 2015) mendeskripsikan karyawan yang engaged adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mamou dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citradewi dan Soebandono (2017), Rothmann (2008), Ogbuanya dan Chukwuedo (2017) menyatakan *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Semakin tinggi kemampuan kerja seorang penambang maka akan tinggi kepuasan kerja. Karena memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka itu akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan dapat memecahkan masalah yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh (Saleh, 2018) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja

2.2.6 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Keterkaitan kerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Macey & Schneider, 2015). Keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterkaitan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Keterkaitan kerja merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten

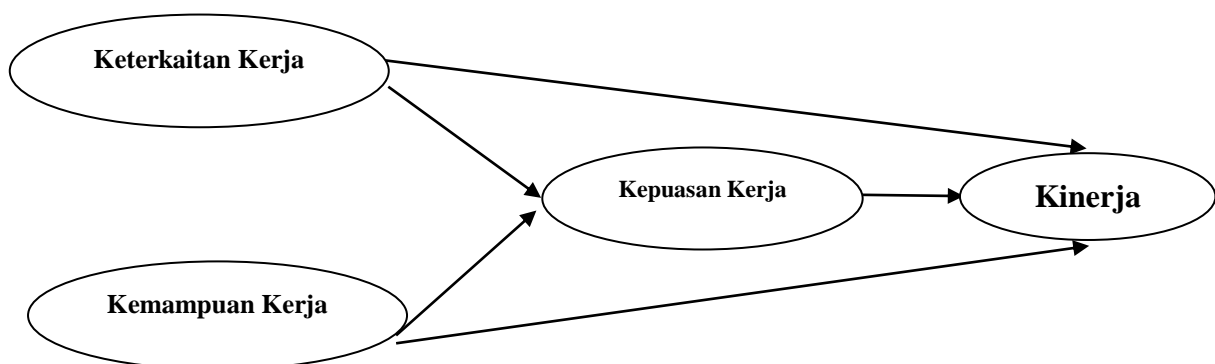
Menurut (Kuntari, 2015) mendeskripsikan karyawan yang engaged adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mamou dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009)

2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja

Semakin tinggi kemampuan kerja seorang penambang maka akan tinggi kepuasan kerja. Karena memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka itu akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan dapat memecahkan masalah yang terjadi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
4. Keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
5. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
6. Keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
7. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun mutu..

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Dapat tidaknya di andalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Keterkaitan Kerja (X1)

Engagement (keterkaitan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya..

Tabel 3.2 Indikator Keterkaitan Kerja (X1)

No	Indikator
1	Semangat
2	Dedikasi
3	Penyerapan

Sumber: (Schaufeli, 2012)

3. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya..

Tabel 3.3 Indikator Kemampuan Kerja(X2)

No	Indikator
1	Tingkat Pendidikan Formal yang ditempuh
2	Tingkat Pendidikan Non Formal
3	Pengalaman Kerja yang dimiliki
4	Kemuan/Minat terhadap ilmu pengetahuan

Sumber: (Amrullah, 2012)

4. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator
1	Kepuasan dengan gaji
2	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri
3	Kepuasan dengan promosi
4	Kepuasan dengan sikap atasan
5	Kepuasan dengan rekan kerja

Sumber: (Robbins, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Medan Jl. Gaharu No 1 Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan November 2022 sampai Maret 2023. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		November 2022				Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan Skripsi									■	■	■	■								
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar Skripsi																	■			
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)“Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan 47 orang. Berikut bagian bagian karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Tabel 3.6 Populasi Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Jabatan	Jumlah Karyawan
Assurance & Maintenance Medan	10 Orang
BGES Sumaterta 1	2 Orang
Commerce & Performance Regional Sumatera	3 Orang
Human Capital Managemenet Regional Sumatera	5 Orang
Inventory & Asset Management Regional Sumatera	2 Orang
Konstruksi MEDan	5 Orang
Managed Operation SPBU Sumatera 1	1 Orang
Program SDI & Project Admin Regional Sumatera	7 Orang
Provisioning & Migration Medan	3 Orang
Shared Service Medan	6 Orang
TA Medan	1 Orang
TSEL Sumatera 1	2 Orang
Jumlah	47 Orang

Sumber: PT Telkom Indonesia Medan (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 47 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

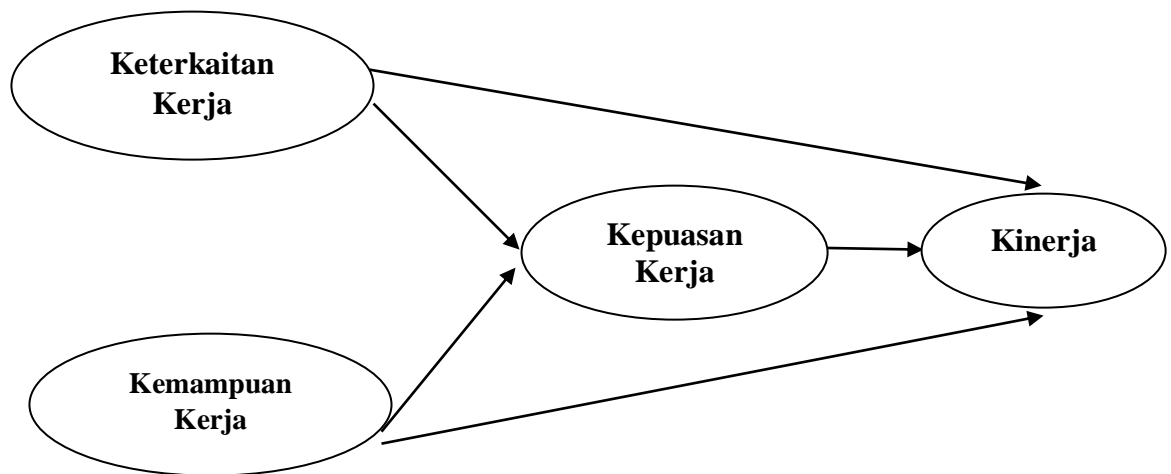
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate

(Ghozali & Latari, 2015) 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 reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, et al, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih

besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel keterkaitan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kemampuan orang (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 47 orang karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot – penelitian.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31.9	21	44.7	8	17.0	1	2.1	2	4.3	47	100%
2	13	22.7	22	46.8	6	12.8	5	10.6	1	2.1	47	100%
3	13	27.7	25	53.2	6	12.8	2	4.3	1	2.1	47	100%
4	14	29.8	24	51.1	6	12.8	2	4.3	1	2.1	47	100%
5	21	44.7	17	36.2	7	14.9	0	0	2	4.3	47	100%
6	27	57.4	13	27.4	4	8.5	2	4.3	1	2.1	47	100%
7	17	36.2	19	40.4	8	17.0	2	4.3	1	2.1	47	100%
8	16	34.0	21	44.7	8	17.0	1	2.1	1	2.1	47	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 52.4 %
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 54.0%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 63.5 %
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 52.4 %
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 52.4%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 42.9 %
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 44.4 %
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 44.7%.

4.1.2.2 Keterkaitan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel keterkaitan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Keterkaitan Kerja (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	36.2	17	36.2	10	21.3	1	2.1	2	4.3	47	100%
2	14	29.8	22	46.8	7	14.9	3	6.4	1	2.1	47	100%
3	16	34.0	19	40.4	9	19.1	2	4.3	1	2.1	47	100%
4	19	40.4	19	40.4	6	12.8	1	2.1	2	4.3	47	100%
5	12	25.5	26	55.3	7	14.9	1	2.1	1	2.1	47	100%
6	17	36.2	20	42.6	7	14.9	2	4.3	1	2.1	47	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 17 Orang dengan persentase 36.2%
2. Jawaban responden tentang merupakan orang yang serius dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 Orang dengan persentase 46.8%
3. Jawaban responden tentang menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 Orang dengan persentase 40.4%
4. Jawaban responden tentang antusias dalam melakukan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 Orang dengan persentase 40.4%

5. Jawaban responden tentang tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentase 55.3%
6. Jawaban responden tentang selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 Orang dengan persentase 42.6%

4.1.2.3 Kemampuan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kemampuan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	80.9	9	19.1	0	0	0	0	0	0	47	100%
2	37	78.7	10	21.3	0	0	0	0	0	0	47	100%
3	17	36.2	20	42.6	7	14.9	2	4.3	1	2.1	47	100%
4	21	44.7	18	38.3	5	10.6	2	4.3	1	2.1	47	100%
5	13	27.7	25	53.2	6	12.8	2	4.3	1	2.1	47	100%
6	14	29.8	24	51.1	6	12.8	2	4.3	1	2.1	47	100%
7	21	44.7	17	36.2	7	14.9	0	0	2	4.3	47	100%
8	15	31.9	21	44.7	8	17.0	1	2.1	2	4.3	47	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentase 80.9%
2. Jawaban responden tentang Ilmu yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 78.7%

3. Jawaban responden tentang Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 Orang dengan persentase 42.6%
4. Jawaban responden tentang Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 44.7 %
5. Jawaban responden tentang mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 53.2%
6. Jawaban responden tentang Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 51.1%
7. Jawaban responden tentang akan melanjutkan pendidikan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 44.7%.
8. Jawaban responden tentang mau untuk terus belajar dalam mengembangkan ilmu dan karir yang saya miliki saat ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 44.7%.

4.1.2.4 Kemampuan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	72.3	13	27.7	0	0	0	0	0	0	47	100%
2	35	74.5	12	25.5	0	0	0	0	0	0	47	100%
3	14	29.8	16	34.0	15	31.9	1	2.1	1	2.1	47	100%
4	10	21.3	23	48.9	10	21.3	1	2.1	3	6.4	47	100%
5	13	27.7	22	46.8	6	12.8	5	10.6	1	2.1	47	100%
6	18	38.3	19	40.4	7	14.9	2	4.3	1	2.1	47	100%
7	13	27.7	23	48.9	8	17.0	2	4.3	1	2.1	47	100%
8	19	40.4	17	36.2	6	12.8	3	6.4	2	4.3	47	100%
9	30	63.8	11	23.4	4	8.5	2	4.3	0	0	47	100%
10	15	31.9	13	27.7	16	34.0	1	2.1	2	4.3	47	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 72.3%
2. Jawaban responden tentang puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 74.5%
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 Orang dengan persentase 34.0%
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja responden menjawab “setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 48.9 %
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 Orang dengan persentase 46.8%

6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 Orang dengan persentase 40.4%
7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 48.9%.
8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 Orang dengan persentase 40.4%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 63.8%.
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 31.9.7%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator

yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kemampuan Kerja	0.521
Kepuasan Kerja	0.508
Keterkaitan Kerja	0.701
Kinerja	0.674

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator

konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 Discriminant Validity

	Kemampuan Kerja	Kepuasan Kerja	Keterkaitan Kerja	Kinerja
X1.1	0.787	0.640	0.816	0.686
X1.2	0.790	0.664	0.892	0.716
X1.3	0.520	0.593	0.740	0.520
X1.4	0.820	0.773	0.877	0.829
X1.5	0.767	0.769	0.886	0.734
X1.6	0.781	0.627	0.801	0.703
X2.1	0.064	0.128	0.072	0.057
X2.2	0.165	0.017	0.116	0.104
X2.3	0.781	0.627	0.801	0.703
X2.4	0.769	0.589	0.775	0.604
X2.5	0.884	0.745	0.782	0.879
X2.6	0.846	0.619	0.670	0.816
X2.7	0.857	0.692	0.768	0.843
X2.8	0.842	0.715	0.693	0.821
Y1	0.842	0.715	0.693	0.821
Y2	0.565	0.786	0.559	0.718
Y3	0.884	0.745	0.782	0.879
Y4	0.846	0.619	0.670	0.816
Y5	0.857	0.692	0.768	0.843
Y6	0.829	0.707	0.832	0.870
Y7	0.712	0.771	0.662	0.848
Y8	0.601	0.772	0.524	0.760
Z10	0.175	0.063	0.137	0.089
Z3	0.640	0.752	0.635	0.670
Z4	0.538	0.784	0.568	0.631
Z5	0.565	0.786	0.559	0.718
Z6	0.706	0.743	0.677	0.703
Z7	0.798	0.939	0.824	0.826
Z8	0.650	0.905	0.698	0.757
Z9	0.082	0.087	0.048	0.058

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi 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

4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Kemampuan Kerja	0.831	0.876
Kepuasan Kerja	0.813	0.867
Keterkaitan Kerja	0.914	0.933
Kinerja	0.930	0.943

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji F^2 (Size Effect / F-Square)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Nilai *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
Keterkaitan Kerja → Kinerja	0,118
Kemampuan Kerja → Kinerja	1.920
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.787
Keterkaitan Kerja → Kepuasan Kerja	0,147
Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja	0,089
Keterkaitan Kerja → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0.556
Kemampuan Kerja → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0.249

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh keterkaitan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,118 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 1.920 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0.787 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
4. Pengaruh keterkaitan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,147 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

5. Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,089 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
6. Pengaruh keterkaitan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,556 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
7. Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,429 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

4.2.2.2 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Squire*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.691	0.677
Kinerja	0.938	0.934

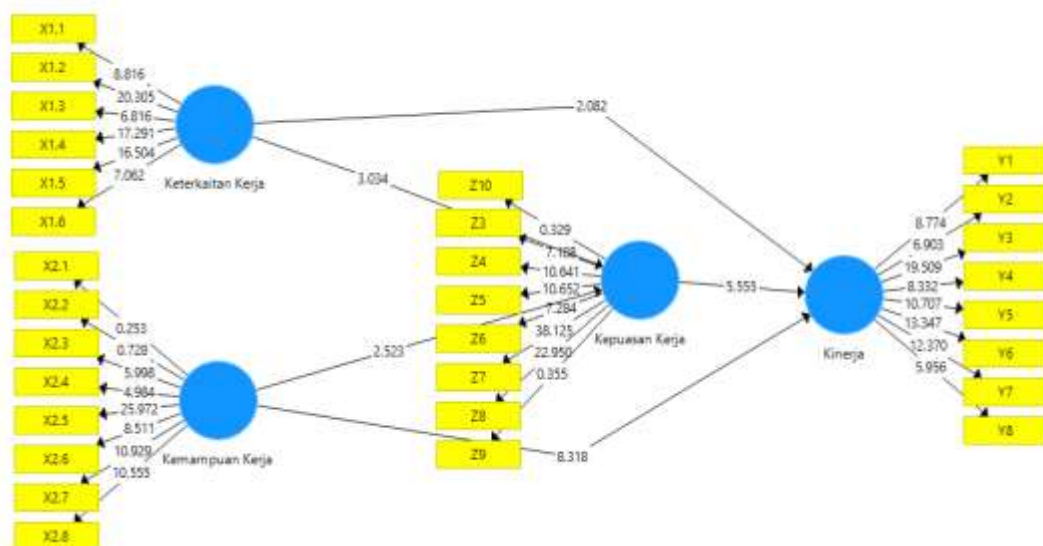
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh keterkaitan kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,938 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai

keterkaitan kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja sebesar 93.8 % atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 7.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya diketahui bahwa pengaruh keterkaitan kerja, kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai r-square 0,691 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai keterkaitan kerja, kemampuan kerja sebesar 69.1 % atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 30.9% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



GAMBAR 3.1

Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path*

coefficient berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.373	0.387	0.148	2.523	0.012
Kemampuan Kerja -> Kinerja	0.809	0.782	0.097	8.318	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.397	0.392	0.071	5.555	0.000
Keterkaitan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.480	0.464	0.158	3.034	0.003
Keterkaitan Kerja -> Kinerja	0.206	0.175	0.099	2.082	0.038

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.206. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik keterkaitan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,038 < 0,05$, berarti keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.809. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kemampuan kerja,

maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.397. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
4. Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.480. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik keterkaitan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
5. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.373. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,012 < 0,05$, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 *Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.148	0.152	0.065	2.287	0.023
Keterkaitan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.190	0.183	0.076	2.504	0.013

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,190. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,013 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,148. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,023 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

4.2.4 Pembahasan

4.2.4.1 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.206. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik keterkaitan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,038 < 0,05$, berarti keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Keterkaitan kerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Macey & Schneider, 2015). Keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterkaitan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Keterkaitan kerja merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanwar, 2017); (Dajani, 2015); (Pillay, 2018); (Ramadhan & Sembiring, 2014); (Handoyo & Setiawan, 2017); (Anitha, 2014); (Saxena & Srivastava, 2015) yang menyimpulkan bahwa keterkaitan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.809. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan

minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan (Sembiring et al., 2021); (Arif, Maulana & Lesmana, 2020); (Maharani et al., 2022) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja.

4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.397. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua

aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Adhan et al., 2020); (Jufrizen & Hutasuhut, 2022); (Kartika & Jufrizen, 2022); (Nasution et al., 2022); (Nurhasanah et al., 2022); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen & Intan, 2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4.4 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.480. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik keterkaitan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Menurut (Kuntari, 2015) mendeskripsikan karyawan yang engaged adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mamou dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakuan oleh (Citradewi & Soebandono, 2017); (Rothmann, 2008); (Ogbuanya & Chukwuedo, 2017) menyatakan *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.2.4.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.373. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,012 < 0,05$, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Semakin tinggi kemampuan kerja seorang penambang maka akan tinggi kepuasan kerja. Karena memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka itu akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan dapat memecahkan masalah yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh (Saleh, 2018) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja

4.2.4.6 Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh keterkaitan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,190. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,013 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa keterkaitan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Keterkaitan kerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan

dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Rasa engaged adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Macey & Schneider, 2015). Keterkaitan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterkaitan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada organisasi. Keterkaitan kerja merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Menurut (Kuntari, 2015) mendeskripsikan karyawan yang engaged adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009).

4.2.4.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,148. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,023 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja

Semakin tinggi kemampuan kerja seorang penambang maka akan tinggi kepuasan kerja. Karena memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka itu akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan dapat memecahkan masalah yang terjadi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh keterkaitan kerja dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan.

1. Secara langsung keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Secara langsung kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Secara langsung keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Secara langsung kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Secara tidak langsung keterkaitan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Secara tidak langsung kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari keterkaitan kerja diharapkan pimpinan untuk dalam karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat hasrat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Melihat dari kemampuan karyawan diharapkan karyawan terus meningkatkan ilmu dan kemampuan yang ia miliki agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya keterkaitan kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 47 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Anwar, S. M. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pam tirta mangkaluku kota palopo. *Jurnal Maneggio*, 4(2), 20–25.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azwar, S. (2004). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.

- Jufrizen, Jufrizen, & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, Jufrizen, & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Monita, Y., & Mahdani, M. (2020). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterkaitan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 517–529.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Promosi Jabawan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 540–558.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfira, A. agus. (2018). Analisis Evaluasi Kinerja Pelabuhan Perikanan Lampulo dalam Peningkatan kesejahteraan hidup dan pengurangan angka pengangguran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 7(1), 13–26.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utama, T., & Han, W. P. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.