

## Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant

Aurellyta Putri Andaresta

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

[aurellytaandaresta@gmail.com](mailto:aurellytaandaresta@gmail.com) Dra. Awin Mulyati, MM.,

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, [awin@untag-](mailto:awin@untag-sby.ac.id)

[sby.ac.id](mailto:sby.ac.id) Drs. Ute Chairuz M. Nasution, MS.,

Universitas 17 Agustus 1945, [ute@untag-sby.ac.id](mailto:ute@untag-sby.ac.id)

### Abstract

*Job Characteristics refer to the variety of tasks and job characteristics given to employees who play a significant role in the success and sustainability of a company. It is one of the factors that influence employee job satisfaction. This research aims to analyze the influence of Job Characteristics and Employee Job Commitment on Employee Job Satisfaction at PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo Plant. In this company, employee job satisfaction is an important factor in retaining quality employees and improving organizational productivity. Therefore, a good understanding of the factors that influence employee job satisfaction is crucial. This approach uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant. The research sample consists of permanent employees who have worked at PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant for more than one year. The collected data were analyzed using appropriate statistical techniques. The results of this study indicate that Job Characteristics, including factors such as skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback, have a positive and significant relationship with Employee Job Satisfaction. This indicates that the more diverse the tasks assigned to employees, the higher the level of autonomy given, and the more feedback received, employees tend to be more satisfied with their work. Furthermore, this study also found that Employee Job Commitment has a positive and significant relationship with Employee Job Satisfaction. Employees who have a high level of commitment to the company and their jobs tend to have high satisfaction. Based on these findings, PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant can pay attention to the importance of adequate job characteristics and building Employee Job Commitment to improve job satisfaction. In the long run, improving Employee Job Satisfaction is expected to have a positive impact on overall company productivity and performance.*

**Keywords :** *Job Characteristics, Employee Job Commitment, Job Satisfaction*

### Abstrak

Karakteristik Pekerjaan merupakan variasi tugas serta pekerjaan berdasarkan karakteristiknya yang diberikan kepada karyawan yang berperan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo Plant. Pada perusahaan ini, Kepuasan Kerja Karyawan sebagai faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi krusial. Metode pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant. Sampel penelitian terdiri dari karyawan tetap yang sudah bekerja di PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant lebih dari satu tahun. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan

Teknik statistik yang sesuai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan, termasuk faktor – faktor seperti keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) umpan balik (*feedback*), memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin beragam tugas yang diemban karyawan, semakin tinggi tingkat otonomi yang diberikan, dan semakin banyak umpan balik yang diterima, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa Komitmen Kerja Karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka cenderung memiliki kepuasan yang tinggi. Berdasarkan temuan ini, PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant dapat memperhatikan pentingnya karakteristik pekerjaan yang memadai dan membangun Komitmen Kerja Karyawan untuk meningkatkan Kepuasan kerja. Dalam jangka Panjang, peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan diharapkan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Kata Kunci :** Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan

## Pendahuluan

Majunya perekonomian global dan pesatnya kemajuan teknologi menghasilkan persaingan bisnis yang ketat hamper disemua sektor. Kondisi persaingan yang sangat kompetitif ini mendorong dunia bisnis untuk melakukan restrukturisasi dalam mengelola bisnisnya dengan cara meminimalkan rentang kendali manajemen agar lebih efektif, efisien, dan produktif. Karyawan adalah sumber daya yang berharga, dan mereka bukan hanya sumber daya biasa, mereka adalah orang yang banyak akal. Sangat penting bahwa kesejahteraan dan kepuasannya sebagai karyawan tetap terjaga. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam mempertahankan persaingan usaha dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dari sebuah manajemen karyawan sangat penting untuk menentukan kesesuaian *skill* (keterampilan) yang dimiliki karyawan dan dibutuhkan perusahaan. Semakin tinggi kesesuaiannya maka akan semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan teori menurut Mahayanti & Sriathi (2017) dalam (Januardi & Budiono, 2021) karakteristik pekerjaan adalah jumlah tanggung jawab, variasi tugas serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang berperan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan, termasuk karakteristik pekerjaan. Perancangan pekerjaan yang baik meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang mampu mempertahankan dan menarik tenaga kerja serta mendorong produksi dan peningkatan kualitas produk dan jasa dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. (Astutik Mardi & Priantono Seger, 2020).

Karyawan yang memiliki tekad yang kuat, akan menunjukkan loyalitas dan perhatian

yang tinggi terhadap perusahaan. Ia akan berusaha untuk selalu mengikuti nilai, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan dan memiliki tekad yang kuat untuk tetap bekerja di

perusahaan tersebut. Ini sejalan dengan karakteristik karyawan yang memiliki komitmen yang kuat, yaitu ingin mempertahankan diri agar tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan (Steers & Porter, 2009:525) dalam (Puryanto Galih et al., 2021). Karyawan yang berkomitmen penuh, akuntabel, atau memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya lebih siap untuk menghargainya dan menggunakannya untuk memberi manfaat bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen karir yang tinggi memiliki ikatan emosional dan fisik yang kuat terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan diharapkan menunjukkan kesiapannya untuk berusaha lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan dan bertahan lebih lama. (Kreitner & Kinicki, 2011) dalam (Kustiani, 2021).

Secara teoritis, betapa pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen karyawan yang dijelaskan oleh Sutrisno (2010:296) dalam (Kaswan, 2019) yang menyatakan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap karakteristik pekerjaan dalam diri karyawan. Menurut (Elbadiansyah, 2019) karakteristik pekerjaan adalah uraian yang memberikan informasi tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pemenuhan pelaksanaan tugas tersebut, yang dibebankan kepada karyawan. Dengan pemahaman tersebut, maka karakteristik pekerjaan yang diemban masing - masing karyawan tentunya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya. Para atasan juga harus mampu memahami karakter dan kemampuan setiap karyawan dalam setiap bidang yang dibutuhkan. Menurut Steve M. Jex (2002) dalam (Paparang et al., 2021) kesenjangan antara apa yang dirasakan atau diperoleh dari pekerjaan seseorang dengan apa yang diharapkan itulah yang menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa besar seorang pekerja menikmati pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Ini juga berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Pola 3<sup>nd</sup>ep ini hadir dalam aspek kognitif dan perilaku. Pendapat karyawan tentang pekerjaan dan kondisi kerja mereka membentuk komponen kognitif dari kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan dan komitmen kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menentukan sejauh mana keberhasilan sebuah perusahaan dalam menyejahterakan karyawan yang dilihat dari tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan maka akan memudahkan bagi perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan posisi pasar dari perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran, dan meningkatkan partisipasi, mengurangi kecelakaan, dan mengurangi stress kerja. Sangat penting bagi setiap karyawan untuk berkomitmen karena karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak melakukannya. Secara umum, karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih baik karena mereka dapat

mencurahkan semua perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya untuk pekerjaan tersebut. Sehingga hasil dari pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pentingnya karakteristik pekerjaan sebagai upaya identifikasi

karakteristik tugas dari pekerjaan, karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan - pekerjaan yang berbeda sehingga akan lebih memudahkan untuk menuju kepuasan kerja karyawan. Ciri-ciri pekerjaan akan mempengaruhi keadaan mental karyawan, yaitu karyawan akan memiliki rasa pentingnya pekerjaan dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan membuat karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Dengan adanya komitmen kerja karyawan akan menunjang adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga stabilitas perusahaan akan terjaga atau bahkan adanya peningkatan perusahaan akibat adanya kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi pula pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, yang hampir dalam kurun waktu satu tahun jumlah karyawan yang resign sangat tinggi. Salah satu permasalahan yang ada pada PT Santos Jaya Abadi adalah adanya kekurangpuasan karyawan terhadap sistem manajemen karyawan pada PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant yang ditunjukkan dari adanya unjuk rasa dari tahun ke tahun hingga saat ini. Sebagian besar buruh belum ditetapkan sebagai karyawan tetap padahal sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant, sehingga banyak dari karyawan yang memutuskan untuk resign dari perusahaan. Sehubungan dengan permasalahan yang ada seperti ada tidaknya komitmen karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dan ada tidaknya pengaruh dari karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan terhadap puas atau tidaknya karyawan dalam mengemban pekerjaannya, hal tersebut yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant**".

## Metode

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey atau observasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap dan tidak tetap PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant. Populasi penelitian merupakan karyawan PT Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant yang berjumlah lima ribu sampai sepuluh ribu orang karyawan, oleh karena itu pengumpulan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian, menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014) dalam (Puryanto Galih et al., 2021), sehingga menghasilkan sampel berjumlah 100 orang karyawan. Dalam pengukuran penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan skala 1 sampai 5 dimulai dari sangat tidak setuju (sts) sampai sangat setuju (ss).

Teknik analisa datayang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji F(simultan), uji  $R^2$  (koefisien determinasi).

**Hasil dan Pembahasan**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1			Valid
	X1.2			Valid
	X1.3			Valid
	X1.4			Valid
	X1.5			Valid
	X1.6			Valid
	X1.7			Valid
	X1.8			Valid
	X1.9			Valid
	X1.10			Valid
	X1.11			Valid
	X1.12			Valid
	X1.13			Valid
Komitmen Kerja Karyawan(X2)	X2.1			Valid
	X2.2			Valid
	X2.3			Valid
	X2.4			Valid
	X2.5			Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1			Valid
	Y.2			Valid
	Y.3			Valid
	Y.4			Valid
	Y.5			Valid
	Y.6			Valid
	Y.7			Valid
	Y.8			Valid
	Y.9			Valid
	Y.10			Valid
	Y.11			Valid
	Y.12			Valid
	Y.13			Valid
	Y.14			Valid

	Y.15	Valid
	Y.16	Valid
	Y.17	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah peneliti, 2023

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada ketiga variabel yaitu, variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), variabel Komitmen Kerja Karyawan (X2), dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) merupakan pernyataan yang valid karena hasil r hitung lebih daripada r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,655	0,600	Reliabel
Komitmen Kerja Karyawan	0,779	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,672	0,600	Reliabel

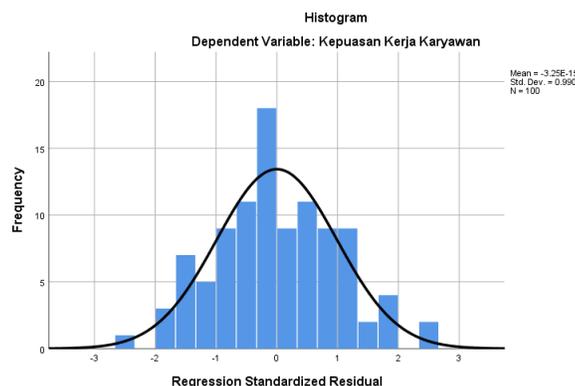
Sumber : Data primer yang telah diolah peneliti, 2023

Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Komitmen Kerja Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) merupakan pernyataan yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari 0,60.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

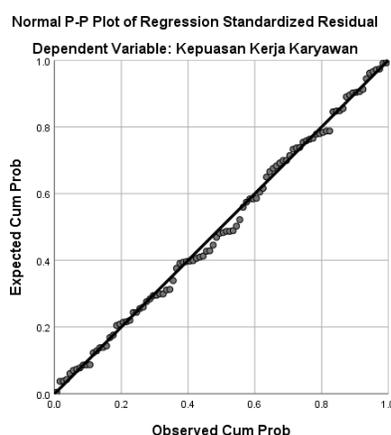
Gambar 1 Model Histogram



Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa hasil distribusi sudah normal karena frekuensi regresi residual berbentuk lonceng dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri.

**Gambar 2 Normal P - Plot**



Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa hasil distribusi sudah normal karena frekuensi regresi residual setiap butir hasil pernyataan kuesioner mengikuti dan mendekati garis diagonal.

**Tabel 3 Kolmogrov - Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04413110
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.027
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Pada hasil uji normalitas menggunakan model kolmogrov - smirnov diatas menunjukkan bahwa hasil asymp sig. 0.200, yang artinya bahwa hasil uji normalitas dengan model Kolmogorov - Smirnov sudah signifikan.

**b. Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Karakteristik Pekerjaan	.979	1.021
Komitmen Kerja Karyawan	.979	1.021

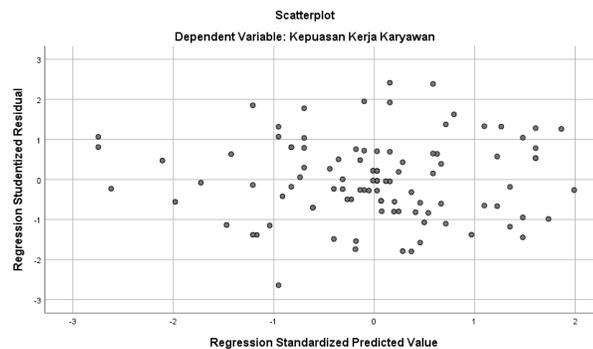
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel yaitu Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Komitmen Kerja Karyawan (X2) lebih kecil dari 10 yaitu 1,021. Sedangkan nilai tolerance dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Komitmen Kerja Karyawan (X2) juga lebih besar dari 0,10 yaitu 0,979. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas atau tidak terjadi multikolonieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.3 Di atas menunjukkan bahwa titik - titik data tidak bergerombol pada satu garis atau menyebar. Selain itu, tingkat penyebarannya di atas dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dan model regresi dalam kategori baik dan dapat terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	73.771	1.510	
Karakteristik Pekerjaan	.062	.025	.228
Komitmen Kerja Karyawan	.220	.058	.347

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Berikut penjelasan dari persamaan regresi di atas :

- (1) Nilai konstanta yaitu 73,771. Artinya, apabila nilai variabel independent atau bebas dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 73,771.
- (2) Koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar 0,062. Artinya, jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel Komitmen Kerja Karyawan (X2) tetap atau konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,062.
- (3) Koefisien regresi variabel Komitmen Kerja Karyawan (X2) sebesar 0,220. Artinya, jika variabel Komitmen Kerja Karyawan (X2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) tetap konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,220.

Berdasarkan penjelasan hasil regresi linear berganda di atas, menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan pada variabel independent yaitu Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan maka akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t (parsial)

Coefficien <sup>tsa</sup>	
Unstandardi	Standardized

Model	zed Coefficients		Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	73.771	1.510		48.864	.000
Karakteristik Pekerjaan	.062	.025	.228	2.483	.015

. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai df yaitu 98, sehingga nilai t tabel disesuaikan dengan tabel distribusi nilai t tabel yang memperoleh 1,985. Adapun penjelasan dari hasil pengujian sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai df yaitu 98, sehingga nilai t tabel disesuaikan dengan tabel distribusi nilai t tabel yang memperoleh 1,985. Adapun penjelasan dari hasil pengujian sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H1 : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung dari perhitungan SPSS yaitu 2,483 > t tabel yaitu 1,985 dengan nilai sig. 0,015 < nilai probabilitas yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Hipotesis Kedua

H2 : Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung dari perhitungan SPSS yaitu 3,776 > t tabel yaitu 1,985 dengan nilai sig. 0,000 < nilai probabilitas yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya Komitmen Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Uji F (simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.206	2	11.103	11.805	.000 <sup>b</sup>
Residual	91.234	97	.941		
Total	113.440	99			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Karyawan, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

erdasarkan tabel diatas diperoleh nilai df yaitu 98, sehingga nilai F tabel disesuaikan dengan tabel distribusi nilai t tabel yang memperoleh 3,09 dengan df pembilang = 2 dan df penyebut 98. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Nilai F hitung yaitu 11,805 > F tabel yaitu 3,09 dan signifikan sebesar 0,000. Artinya pada peneiltian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## 6. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Tabel Hasil Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874a	.764	.759	.26148

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Karyawan, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer penulis yang diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R square) diperoleh sebedar 0,764 dengan model persentase yaitu 76%, yang artinya Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi - Sidoarjo Plant dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Komitmen Kerja Karyawan (X2). Nilai uji koefisien determinasi menggunakan nilai *R square* bukan *adjusted R square* dikarenakan variabel (X) hanya berjumlah dua variabel, nilai *adjusted R square* digunakan untuk penelitian dengan tiga variabel (X) Sedangkan sisanya yaitu 24% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Komitmen Kerja Karyawan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang diuji dengan beberapa teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel

Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant secara simultan atau bersama – sama. Pengaruh terbesar dari Kepuasan Kerja Karyawan berasal dari variabel Komitmen Kerja Karyawan, artinya bahwa variabel Komitmen Kerja Karyawan memiliki pengaruh lebih besar daripada variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant.

### Ucapan Terima Kasih

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya pada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan jurnal yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant”** dengan tepat waktu, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini terutama untuk para responden yang telah memberikan ketersediaan waktu dan tenaga untuk mengisi kuesioner, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar.

### Daftar Pustaka

- Astutik Mardi, & Priantono Seger. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Manajemen*, 17 No. 1 (Vol. 17 No. 1 (2020):Jurnal Manajemen), 81-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan: Vol. Cetakan ke-1* (Grafis StudioReka, Ed.). Gava Media.
- Damayanti Riski, Hanafi Agustina, & Cahyadi Afriyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *IlmiahManajemen*, Vol. 15 No. 2 (2018)(2), 75-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hayati Nur Laila, Ed.; Cetakan pertama). CVIrdh.p
- Gunawan, N. M., & Sriathi, AA. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5344-5371. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01>
- Husni Al Fayet Said. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru.

*Manajemen*. <https://repository.uir.ac.id/6169/1/SAID%20AL%20FAYET%20HUSNI.pdf>

Januardi, D., & Budiono. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253–263.

<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10085/pdf/40493>

Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (Kurnia Elizabeth, Ed.; 1<sup>st</sup> ed.). CV. Andi Offset.

Kurnia Saputra Eka. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 139–

148.

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download/2307/75>

Kustiani, L. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>

Lumiu Alexander Charlos, Pio Johnly Riane, & Tatimu Ventje. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 9(Vol. 9 No. 3), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>

Masitha, A., Diana, P., Mulyati, J., Mulyati, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2020). Pengaruh Potongan Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT SDA Indonesia Surabaya. *Dinamika Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v6i1.4056>

Mulyadi, Munandar Aris, Semmaila Baharudding, & Bunyamin Andi. (2021). Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Determinan Organizational Citizenship Behavior. *IDAARAH*, Vol. 5 No. 2 (Vol 5, No. 2: 2021), 160–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.21874>

Nilasari, F., Pujiyanto, A., & Nasution Ch Ute. (2021). Pengaruh Harga, Keragaman Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Konsumen pada Kedai Coffee Culture Jombang. *Dinamika Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 1 (Vol. 7 No.1 (2021): Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v7i1.5404>

Nurhayana. (2021). *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan*. <https://repository.uir.ac.id/13086/1/165210178.pdf>

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>

- Purnamasari Jelita, Mane Arifuddin, & Nur Indrayani. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Riset Edisi XXXVIII*, 7 No. 001(Vol 7 No 001 (2021): Jurnal Riset Edisi XXXVIII), 153-169. <http://www.economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/435/419>
- Puryanto Galih, Maruta Anom IGN, & Nasution M. Chairus Ute. (2021). Analisi Komparasi Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT Lintas Trans Internasional dan PT Lintas Samudera Jaya. *Dinamika Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 2(Vol. 7 No. 2 (2021): Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis). <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v7i2.5869>
- Putra Adhi Edo Kadek I, Agung Putu Agung Anak, & Anggraini Nita Putu Ni. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication di Denpasar. *Menara Ekonomi*, Vol. 1 No. 3(Vol. 1 No. 3:2020), 140-150. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/977>
- Putri Mashita Ayu, Mulyati Juni Diana, & Mulyati Awin. (2020). Pengaruh Potongan Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT SDA Indonesia Surabaya. *Dinamika Administrasi Bisnis*, 6(Vol 6 No 1 (2020): Dinamika Administrasi Bisnis). <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v6i1.4056>
- Rahayu Rica. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi*, Vol. 1 No. 1(Vol 1 No 01 (2019): Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1416/1282>
- Rahmawati, M., Tjahjono, E., & Mulyati, A. (2020). Pengaruh Store I Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Warung Asela Kabupaten Sampang Madura. *Dinamika Administrasi Bisnis*, 6(Vol. 6 No. 2 (2020): Jurnal Administrasi Bisnis). <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v6i2.4630>
- Roring Mona, Tewal Bernhard, & Taroreh Rita. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Nomnommon Kitchen. *LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(1), 17-25. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/26682-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/26682-Full_Text.pdf)
- Safitri, E. D., Made, N., Pratiwi, I., & Maduwinarti, A. (2021). Pengaruh Customer Relationship Management (CRM), Desain Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Swarovski Galaxy Mall Surabaya. *Dinamika Administrasi Bisnis*, 7(Vol 7 No 2 (2021): Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis), 1-13.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v7i2.5868>

Simanjuntak Trinovela, & Sitio Saaragi Sylvia Vera. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.  
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/viewFile/60/61>

Suryadi, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Saintek Maritim*, 19(2), 176-187.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v19i2.206>

Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry, Ed.; Kesepuluh). Prenadamedia Group. Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja: Vol. Cetakan ke-6* (Grafis Studio Reka, Ed.; Ketiga). PT Rajagrafindo Persada.

Widiyana Olla Eka. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerjto. *Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.  
<https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/4/widiyana-artikel>