

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
PEMEDIASI PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)
PLN UP3 MEDAN**

TESIS

OLEH :

REZA IKHSANDY

221805009



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/26

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
PEMEDIASI PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)
PLN UP 3 MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pada
Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH :

REZA IKHSANDY

221805009



**UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/26

JUDUL TESIS : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERSEROAN TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

NAMA : Reza Ikhsandy

NPM : 22.180.5009

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Sari Bulan Tambunan, SE., MMA.

Dr. Wan Suryani, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi

Magister Manajemen



Dr. Adelina Lubis, SE., M.Si.

Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K., M.S.

Telah diuji pada tanggal :

NAMA : Reza Ikhsandy

NPM : 22.180.5009

Panitia Penguji Tesis :

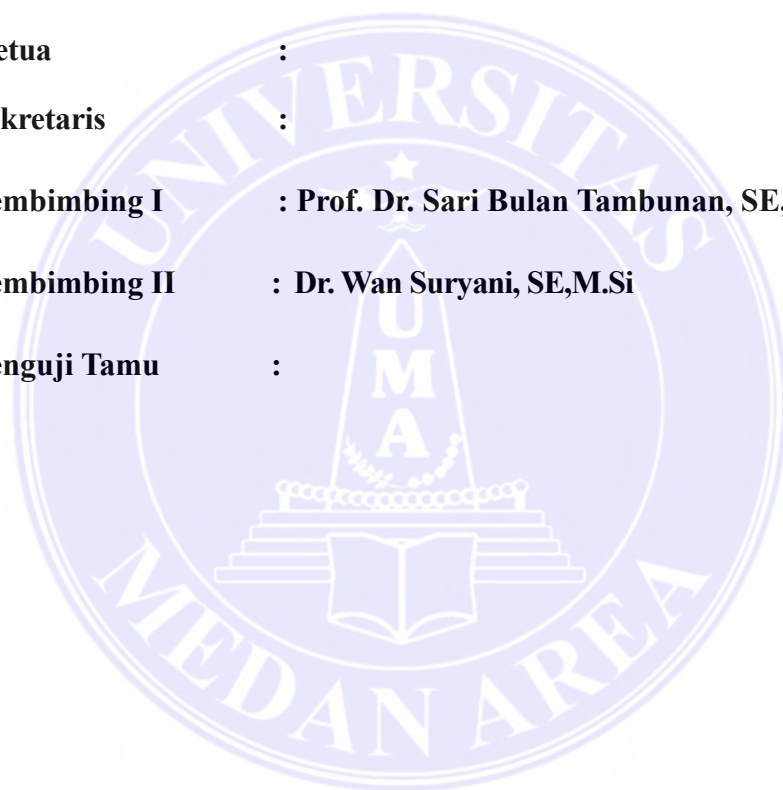
Ketua :

Sekretaris :

Pembimbing I : Prof. Dr. Sari Bulan Tambunan, SE,MMA

Pembimbing II : Dr. Wan Suryani, SE,M.Si

Penguji Tamu :



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : REZA IKHSANDY
NPM : 22.180.5009
JUDUL TESIS : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEMEDIASI PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) PLN UP 3 MEDAN

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut :

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti di kemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, Agustus 2025
Yang menyatakan,



Reza Ikhsandy

NPM. 221805009

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reza Ikhsandy
NPM : 221805009
Program Studi : Pascasarjana
Fakultas : Magister Manajemen
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) OLN UO3 Medan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan Pada
tanggal : Agustus 2025

Yang menyatakan


(Reza Ikhsandy)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung Morawa pada tanggal 25 Maret 1998. Penulis merupakan lulusan SMA Negeri 1 Lubuk Pakam dan melanjutkan kuliah strata 1 di UIN Sumatera Utara dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah pada fakultas Ekonomi dan lulus pada tahun 2021. Penulis merupakan anak pertama dari Bapak Sugeng Prasetio dan Ibu Fitriana. Kemudian Penulis melanjutkan Program Pascasarjana Magister Manajemen pada tahun 2022 di Universitas Medan Area.



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION AT PT. PERSERO PLN UP3 STATE ELECTRICITY COMPANY (PERSERO) MEDAN

This study was conducted to analyze the influence of individual characteristics and job characteristics on employee commitment, with job satisfaction as a mediator. This research method was quantitative, with data analysis using Structural Equation Modeling Partial Squares (SEM-PLS). This study was conducted at the state-owned electricity company (PLN) UP 3, Medan City. The sampling technique used simple random sampling, resulting in 145 samples. The results showed that individual characteristics had a positive and significant effect on job satisfaction. Job characteristics had a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee work commitment. Individual characteristics had a positive and significant effect on employee work commitment through job satisfaction. Job characteristics had a positive and significant effect on employee work commitment through job satisfaction

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

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) PLN UP3 MEDAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Square* (SEM-PLS). Penelitian ini dilakukan di perusahaan listrik negara (PERSERO) PLN UP 3 Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan diperoleh 145 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Pegawai, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) PLN UP3 MEDAN”** Adapun penyusunan Tesis ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan tesis ini dan dalam studi yang saya tempuh, kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghantarkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retno Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Tesis.
4. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak

memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Tesis.

5. Ibu Dr. Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Medan Area.
6. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Kedua Orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan Tesis ini dan studi yang saya tempuh.
9. Semua teman-teman stambuk 2022 program studi Magister Manajemen program Pascasarjana Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan tesis ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus 2025

Reza Ikhsandy
221805009

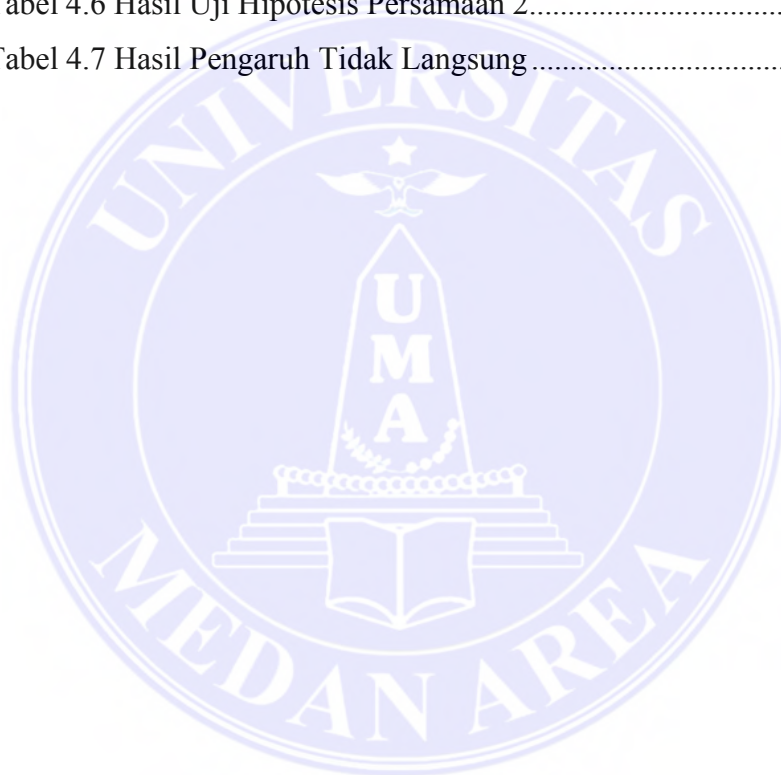
DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	10
PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang Masalah	10
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Identifikasi Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Manfaat Penelitian	16
BAB II	18
TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Pengertian & Hubungan Karakteristik Individu	18
2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	19
2.1.2. Indikator Karakteristik Individu	19
2.2. Pengertian & Teori Karakteristik Pekerjaan	21
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.4 Pengertian Komitmen Pegawai	29
2.4.1 Indikator Komitmen Pegawai	30
2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Berpikir	37
2.8 Hipotesis Penelitian	38
BAB III	39
METODELOGI PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39

3.2 Tempat Waktu dan Lokasi Penelitian	39
3.3 Defisini Operasional.....	39
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Model Analisis Data	43
BAB IV	45
DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN	45
4.1 Profil Wilayah Penelitian.....	45
BAB V	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.2 Pembahasan	57
BAB VI	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji <i>R-Square</i>	43
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 2.....	46
Tabel 4.7 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	48



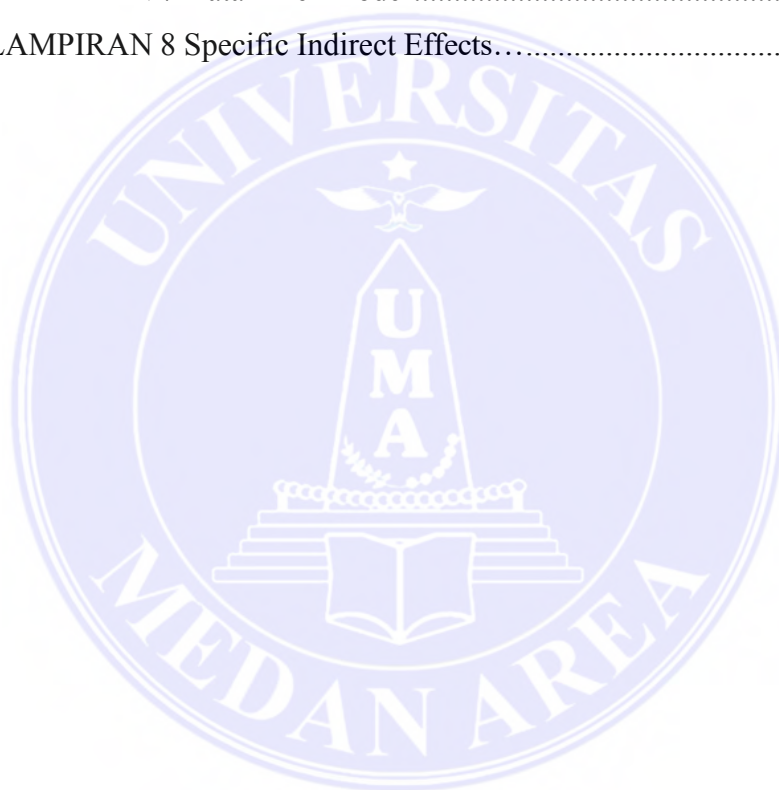
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Gambar 4.2 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian.....	66
LAMPIRAN 2 Data Tabulasi Kuisisioner	68
LAMPIRAN 3 Output SMARTPLS.....	73
LAMPIRAN 4 Outer Loading.....	74
LAMPIRAN 5 Data R-Square.....	74
LAMPIRAN 6 Data Q-Square	74
LAMPIRAN 7 Data Inner Model.....	75
LAMPIRAN 8 Specific Indirect Effects.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan berusaha lebih keras untuk memenangkan konsumen dan sumber daya yang terbatas. Globalisasi telah membuat dunia terasa semakin kecil, dan persaingan bisnis memberikan dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Persaingan ini terjadi di berbagai tingkatan, baik lokal, regional, nasional, maupun internasional (Arif & Anggraeni, 2023).

Perusahaan yang mampu beradaptasi dan bersaing dengan baik akan menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki karyawan yang tidak hanya terampil dan kompeten, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Lestari, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. SDM berpotensi positif dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi jika dikelola dengan baik, Meskipun suatu perusahaan memiliki teknologi canggih dan modal besar tidak menjamin tercapainya visi dan misi tanpa dukungan SDM yang berkualitas (Rahman et al., 2020).

Jenis kelamin, ke dalam perusahaan. Karyawan tidak bisa disamakan dengan mesin, uang, atau material yang pasif dan dapat sepenuhnya dikuasai untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, karyawan di setiap perusahaan memiliki keragaman dan karakteristik yang berbeda-beda (Hasibuan, 2008).

Setiap pegawai maupun karyawan memiliki karakteristik yang beragam, Karakteristik ini memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Moses et al., 2014) karakteristik individu mencakup seluruh perilaku dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai hasil dari bawaan dan lingkungan. Karakteristik ini dapat diukur melalui sikap, minat, dan kebutuhan. Setiap individu membawa nilai-nilai yang terbentuk dari lingkungan tempat tinggalnya, dan nilai-nilai tersebut akan dibawa ke dalam situasi kerja. Karakteristik biografis individu dapat dilihat dari faktor-faktor seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja (Dessler, 2000).

Karakteristik individu memberikan ciri khas yang membedakan setiap individu, mencerminkan potensi unik yang dimiliki masing-masing. Oleh karena itu, manajemen harus memahami perilaku individu agar dapat menyelaraskannya dengan tujuan organisasi. Dengan pemahaman yang baik, manajemen dapat mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan, meningkatkan kinerja tim, dan mencapai sasaran perusahaan secara efektif. Pengetahuan ini juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Pujiwati & Susanty, 2015).

Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Menurut Stoner (1986) dalam (Moses et al., 2014) karakteristik pekerjaan mencakup atribut-atribut tugas seperti besarnya tanggung jawab, variasi tugas,

dan tingkat kepuasan intrinsik yang diberikan oleh pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang memberikan kepuasan intrinsik cenderung lebih memotivasi banyak orang dibanding pekerjaan yang tidak. Setiap pegawai membutuhkan keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang bervariasi, dengan setiap aktivitas yang berbeda memerlukan keterampilan yang beragam, ditentukan oleh jenis aktivitas yang mereka lakukan.

Menurut (Robbins Stephen & Judge, 2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang berasal dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diberi perhatian oleh perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan (Akbar, 2009)

Menurut (Akbar, 2009) Indikator-indikator karakteristik individu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kemampuan (*Ability*), Nilai (*Value*), Sikap (*Attitude*), Minat (*Interest*), Pendidikan, Kebutuhan (*Needs*). Sedangkan menurut (Moses et al., 2014) karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi lima ciri utama untuk berbagai jenis pekerjaan di antaranya adalah Keragaman keterampilan (*Skill variety*) Jati diri (*Task identity*), Tenaga yang penting (*Task significance*), Otonomi (*Autonomy*), Umpan balik (*Feedback*).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang individu memberikan dukungan serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini menunjukkan adanya kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, dan

keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen karyawan adalah bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unitnya (Robbins Stephen & Judge, 2008).

Berdasarkan Job Characteristics Model yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975) seperti yang dijelaskan dalam (Achieng et al., 2014) karakteristik pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku pengunduran diri. Model ini menyatakan bahwa pekerjaan yang menantang dan memberikan tingkat otonomi yang lebih besar kepada karyawan cenderung menginspirasi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan. Dengan kata lain, pekerjaan yang memberikan tantangan dan otonomi dapat berperan penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Sementara itu hasil penelitian dari (Mulia et al., 2020) bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai P value sebesar 0,013, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara karakteristik individu dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. PAG Lhokseumawe. Ini berarti karakteristik individu tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. PAG Lhokseumawe. Hasil penelitian dari (Sutanto & Ratna, 2015) Karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah status perkawinan, sedangkan jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Purwanto et al., 2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Martono et al., 2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Medan, Sumatera Utara, merupakan salah satu unit operasional utama dari PT PLN (Persero) yang bertanggung jawab atas penyediaan dan distribusi listrik di wilayah Medan dan sekitarnya. Sebagai salah satu kota besar di Indonesia kebutuhan listrik di Medan sangat penting untuk mendukung berbagai aktivitas ekonomi, sosial, dan industri. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, PLN Kota Medan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja operasionalnya.

PLN Kota Medan menghadapi tantangan dalam memastikan ketersediaan listrik yang handal dan berkelanjutan. Untuk itu, diperlukan pengelolaan kinerja yang baik, termasuk pemahaman mendalam tentang karakteristik pekerjaan dan individu karyawan. Langkah-langkah strategis seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, serta penerapan teknologi canggih, terus dilakukan untuk menghadapi tantangan ini. Fokus pada pengembangan SDM dan karakteristik pekerjaan yang efektif. Karakteristik individu seperti kemampuan, nilai, sikap, minat, pendidikan, dan kebutuhan sangat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan di PLN Kota Medan. Pekerjaan yang menantang dengan otonomi tinggi dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi tingkat pengunduran diri, sebagaimana di jelaskan dalam Job Characteristics Model yang

dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975), seperti yang dijelaskan dalam (Achieng et al., 2014).

1.2 Rumusan Masalah

Hasil penelitian dari (Mulia et al., 2020) bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara itu hasil penelitian dari (Sutanto & Ratna, 2015) Karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah status perkawinan, sedangkan jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Purwanto et al., 2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Martono et al., 2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menjabarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero)UP3 Medan ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero)UP3 Medan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai PT. PLN (Persero)UP3 Medan ?

4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero)UP3 Medan ?
5. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero)UP3 Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai
4. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja.

2. Bagi PLN UP3 Medan, penelitian ini diharapkan untuk memberikan informasi erkait pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dalam pengkajian masalah-masalah yang terkait dengan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian & Hubungan Karakteristik Individu

Berdasarkan perspektif (Robbins et al., 2015) karakteristik individu adalah manifestasi kompleks dari perilaku dan kapasitas kognitif seseorang yang terbentuk melalui interaksi antara faktor genetik dan lingkungan. Aspek-aspek seperti sikap, minat, dan kebutuhan menjadi indikator penting dalam memahami profil psikologis individu. Nilai-nilai intrinsik yang diinternalisasi oleh individu melalui proses sosialisasi membentuk landasan kognitif yang turut mewarnai perilaku dan keputusan dalam konteks pekerjaan. Sedangkan menurut karakteristik individu merujuk pada perbedaan unik yang ada di antara setiap individu. Dalam konteks organisasi sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting karena manusia memberikan tenaga, kreativitas, bakat, dan upaya mereka untuk memastikan kelangsungan dan keberlanjutan organisasi (Peoni, 2014)

Karakteristik individu adalah atribut atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan, yang memungkinkan mereka memiliki kemampuan yang berbeda dari rekan kerja lainnya dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Karakteristik individu mencakup minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kondisi kerja, kebutuhan personal, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, serta aspek emosional seperti suasana hati, perasaan, keyakinan, dan nilai-nilai (Setiawan & Bodroastuti, 2012).

Penelitian oleh (Sutanto & Ratna, 2015) menunjukkan bahwa dari berbagai karakteristik individu yang dianalisis, hanya status perkawinan yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh tanggung jawab dan stabilitas yang seringkali menyertai status perkawinan, yang dapat mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Karakteristik individu seperti nilai-nilai pribadi, sikap, dan minat, memengaruhi komitmen pegawai karena mereka membentuk bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan organisasi. Sebaliknya ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat melemahkan komitmen pegawai.

2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2010), karakteristik individu meliputi berbagai aspek demografis dan pengalaman yang dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja seseorang dalam organisasi. Aspek-aspek tersebut mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, serta lama masa kerja dalam organisasi. Setiap faktor ini berkontribusi pada pembentukan identitas individu dan bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja (Prapti Iriana et al., 2004).

2.1.2. Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Robbins & Judge, 2003) indikator karakteristik individu terdiri dari beberapa aspek utama yang saling berkaitan:

1. Sikap

Sikap individu adalah hasil dari pengalaman dan dampak yang berhubungan dengan perasaan mereka, seperti perasaan senang atau suka terhadap sesuatu, baik yang bersifat konkret maupun abstrak, atau terhadap benda hidup maupun benda mati. Sikap ini mencerminkan respons emosional dan penilaian individu terhadap berbagai aspek kehidupan, yang pada akhirnya mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka dalam konteks tertentu.

2. Minat

Minat mencerminkan keinginan dan kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu serta untuk terus berkembang dan maju dalam berbagai aktivitas yang mereka jalani. Minat ini dapat mendorong individu untuk mengejar tujuan, berinovasi, dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

3. Nilai

Nilai-nilai pribadi yang dimiliki seseorang merupakan dasar bagi mereka dalam menentukan apa yang dianggap penting dalam kehidupan, seperti mendapatkan pekerjaan yang memuaskan, menikmati aktivitas yang dilakukan, pengembangan intelektual, dan keseimbangan waktu untuk keluarga. Nilai-nilai ini memandu individu dalam mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan keyakinan mereka.

4. Kemampuan

Kemampuan individu merujuk pada kapasitas seorang karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Kemampuan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam peran mereka.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas penelitian ini akan menggunakan empat indikator utama untuk mengukur variabel karakteristik individu, yaitu sikap, minat, nilai, dan kemampuan. Indikator-indikator ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana karakteristik individu memengaruhi kinerja dan kontribusi mereka dalam organisasi.

2.2. Pengertian & Teori Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan yang paling terkenal dikembangkan oleh Hackman dan Oldham melalui Job Characteristics Model (JCM) yang menyebutkan lima dimensi inti pekerjaan, yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Kombinasi dari kelima dimensi ini berperan dalam menciptakan tiga kondisi psikologis penting, yaitu perasaan bermakna dalam bekerja, tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja, serta pemahaman terhadap hasil kerja. Jika kondisi tersebut terpenuhi, maka akan muncul motivasi intrinsik yang lebih tinggi serta dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja kerja individu.

Dalam konteks organisasi saat ini desain pekerjaan yang mempertimbangkan karakteristik tersebut dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa pekerjaan yang dirancang secara optimal

akan meningkatkan keterlibatan karyawan baik secara emosional maupun kognitif. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor penting yang dapat digunakan sebagai variabel independen (X) dalam penelitian untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel lain. Penerapan desain pekerjaan yang tepat juga dinilai efektif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan retensi karyawan di berbagai sektor industry (Robbins dan Judge, 2022)

Menurut (Edisa et al., 2018) karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam perancangan pekerjaan yang menguraikan pekerjaan melalui lima dimensi utama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik. Ini menekankan bahwa setiap pekerjaan memiliki keahlian uniknya sendiri. Karakteristik pekerjaan melibatkan identifikasi aspek-aspek tugas, bagaimana elemen-elemen tersebut digabungkan untuk menciptakan pekerjaan yang berbeda dan bagaimana hal ini memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Setiap individu memiliki minat dan bakat yang berbeda dan karakteristik pekerjaan dapat membantu menyalurkan minat serta bakat tersebut. Dengan demikian individu dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan dirinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi untuk terus bekerja di bidang tersebut sehingga menciptakan kepuasan kerja, serta menghasilkan kinerja yang berkembang.

(Hajati et al., 2018) Menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan meliputi sifat tugas, keragaman tugas, tanggung jawab yang diemban oleh pekerja, serta umpan balik yang diterima dari hasil kerja mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasi dengan adanya pengaruh langsung dari otonomi tugas, variasi, dan umpan balik

terhadap komitmen organisasi. Selain itu karakteristik pekerjaan termasuk otonomi, variasi, identitas, dan umpan balik berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi (Frismandiri, 2007).

Menurut (Robbins, 2001) Model karakteristik pekerjaan menguraikan bahwa setiap pekerjaan dapat dianalisis berdasarkan lima dimensi inti sebagai berikut:

1. Keanekaragaman Keterampilan

Dimensi ini mengevaluasi sejauh mana pekerjaan melibatkan berbagai aktivitas dan keterampilan yang berbeda. Pekerjaan dengan keanekaragaman keterampilan yang tinggi membutuhkan berbagai macam keterampilan, sehingga karyawan dapat menggunakan dan mengembangkan berbagai kemampuan mereka.

2. Identitas Tugas

Dimensi ini mengukur sejauh mana pekerjaan mencakup penyelesaian satu bagian tugas secara menyeluruh dan dapat dikenali sebagai unit yang lengkap. Pekerjaan dengan identitas tugas yang kuat menghasilkan output yang jelas dan lengkap, yang memungkinkan karyawan melihat hasil kerja mereka sebagai bagian dari keseluruhan yang utuh.

3. Pentingnya Tugas

Dimensi ini menilai sejauh mana pekerjaan mempengaruhi orang lain atau sistem secara keseluruhan. Pekerjaan yang memiliki tingkat pentingnya tugas

tinggi berdampak besar terhadap hasil atau kinerja orang lain, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan bersama.

4. Otonomi

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan dan kontrol kepada individu dalam mengatur cara dan waktu penyelesaian tugas. Pekerjaan dengan otonomi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memiliki fleksibilitas dalam metode kerja mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan.

5. Umpan Balik

Dimensi ini menilai sejauh mana pekerjaan menyediakan informasi langsung dan jelas mengenai efektivitas dan hasil kerja. Umpan balik yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami kinerja mereka dan melakukan perbaikan yang diperlukan, sehingga mendukung peningkatan dan pengembangan berkelanjutan.

Ketiga dimensi pertama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, dan pentingnya tugas bekerja bersama untuk menciptakan keadaan psikologis di mana pekerjaan dianggap bermakna. Dengan adanya ketiga karakteristik ini dalam suatu pekerjaan, dapat diprediksi bahwa pekerja akan melihat tugas mereka sebagai sesuatu yang penting, berharga, dan memiliki tujuan.

Pekerjaan yang menawarkan otonomi akan meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja, sementara pemberian umpan balik oleh

perusahaan memungkinkan karyawan untuk menilai efektivitas kinerja mereka. Selain itu, kebutuhan pertumbuhan individu berperan sebagai variabel moderat yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan hasil kerja.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan umum mengenai pekerjaan yang mencakup berbagai sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi kompensasi, pengawasan, karakteristik intrinsik pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, jaminan kerja, dan peluang untuk berprestasi. Kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan yang dialami seseorang ketika nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan pekerjaan yang dilakukan dan diterapkan dengan baik.

Menurut (Djati & Khusaini, 2003) Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pekerja merasakan pekerjaannya, yang mencerminkan sikap umum terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Seperti yang dikutip dari (Hermawan, 2012) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, situasi kerja, serta hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif umum seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan pandangan ini penting bagi pimpinan organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Hermawan, 2012).

Karakteristik pekerjaan berfokus pada identifikasi elemen-elemen tugas yang membentuk berbagai jenis pekerjaan, serta bagaimana karakteristik tersebut

berhubungan dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan tidak hanya berperan dalam menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga mempengaruhi hasil kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang memberikan otonomi akan menciptakan rasa tanggung jawab pribadi pada karyawan, sedangkan pekerjaan yang menyediakan umpan balik memungkinkan karyawan untuk menilai efektivitas kerja mereka (Robbins, 2001)

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2001), terdapat dua kelompok faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor Individu

Faktor ini meliputi berbagai atribut pribadi dan kondisi yang dimiliki oleh pegawai. Di antaranya adalah kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja. Setiap elemen ini dapat memengaruhi bagaimana seorang pegawai merasa tentang pekerjaannya. Misalnya, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai merasa cocok dengan tugas yang diemban, sementara aspek seperti kepribadian dan emosi dapat mempengaruhi interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor ini berkaitan dengan aspek-aspek yang langsung terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Termasuk di dalamnya adalah jenis pekerjaan

yang dilakukan, struktur organisasi tempat pegawai bekerja, pangkat atau golongan yang dimiliki, kedudukan dalam organisasi, kualitas pengawasan yang diterima, jaminan sosial, kesempatan untuk promosi jabatan, interaksi sosial dengan rekan kerja, dan hubungan kerja secara keseluruhan. Aspek-aspek ini berperan penting dalam menentukan bagaimana pegawai merasakan kepuasan dari pekerjaan mereka. Misalnya, kesempatan untuk promosi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sementara kualitas pengawasan yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja.

(Robbins, 2001) Menjelaskan bahwa terdapat setidaknya tiga alasan penting bagi manajer untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja di organisasi mereka:

1. Karyawan yang tidak puas cenderung sering absen dan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.
2. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka umumnya memiliki kesehatan yang lebih baik dan umur yang lebih panjang.
3. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kehidupan karyawan di luar lingkungan kerja mereka.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga berdampak pada komitmen pegawai terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen kepada organisasi. Kepuasan kerja adalah

faktor kunci dalam menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Frismandiri, 2007).

Menurut (Mangkunegara, 2001) terdapat lima teori utama tentang kepuasan kerja yaitu Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*), dan Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*). Selain itu indikator kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2001) meliputi:

1. Supervisi oleh atasan

Kualitas pengawasan yang diberikan oleh atasan berpengaruh besar pada kepuasan kerja karyawan. Atasan yang mendukung, adil, dan memberikan arahan yang jelas cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

2. Tingkat gaji atau upah

Karyawan yang merasa gaji atau upah mereka sepadan dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Gaji yang kompetitif juga dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi

3. Sifat pekerjaan itu sendiri

Tingkat kepuasan juga dipengaruhi oleh seberapa menarik, menantang, dan bermakna tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian karyawan biasanya meningkatkan kepuasan.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi sosial yang positif dan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

5. Serta peluang untuk promosi karir

Kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir, melalui promosi atau pengembangan keterampilan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan cenderung lebih puas ketika mereka melihat prospek karir yang jelas.

2.4 Pengertian Komitmen Pegawai

Komitmen adalah dorongan berkelanjutan untuk mempertahankan hubungan yang bernilai penting (Li & Chang, 2016). Komitmen diartikan sebagai konstruk satu dimensi yang menggambarkan keterikatan emosional seseorang dengan organisasinya. Komitmen juga berfungsi sebagai prediktor bagi kinerja, turnover karyawan, absensi, dan efisiensi kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen mencakup karakteristik individu, serta fitur struktural, sementara dampak dari komitmen mencakup peningkatan kinerja (Mehmood et al., 2016).

Selain itu menurut (Robbins Stephen & Judge, 2008) komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen karyawan merupakan kondisi di mana seorang karyawan mendukung tujuan-tujuan organisasi dan bertekad untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut

(Robbins, 2001). Penelitian lain tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan kinerja seperti yang dilakukan oleh (Frismandiri, 2007) menemukan bahwa kepuasan karyawan secara signifikan memengaruhi kesetiaan karyawan terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

(Hermawan, 2012) mengidentifikasi tiga jenis komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu:

- a. Komitmen Afektif. Ini adalah keterikatan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Karyawan memilih untuk tetap bersama organisasi karena mereka ingin, didorong oleh perasaan pribadi yang kuat.
- b. Komitmen Berkesinambungan. Komitmen ini didasarkan pada pertimbangan mengenai apa yang harus dikorbankan jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan memilih untuk tetap berada di organisasi karena mereka menganggapnya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- c. Komitmen Normatif. Ini adalah keyakinan individu mengenai tanggung jawab moral mereka terhadap organisasi. Karyawan merasa perlu untuk tetap setia dan loyal kepada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk melakukannya.

2.4.1 Indikator Komitmen Pegawai

Komitmen merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bersedia memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Menurut Luthans (2002) dalam (Hermawan, 2012) Indikator Komitmen pegawai dapat dilihat dari :

1. Keinginan untuk Bertahan dalam Organisasi. Seberapa kuat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, meskipun ada kesempatan kerja di tempat lain.
2. Keterlibatan dalam Pekerjaan. Tingkat keterlibatan karyawan dalam tugas dan tanggung jawab mereka, serta dedikasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Identifikasi dengan Tujuan Organisasi. Sejauh mana karyawan menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi.
4. Loyalitas kepada Organisasi. Tingkat loyalitas karyawan yang tercermin dalam keinginan mereka untuk mendukung dan mempertahankan nama baik organisasi, serta kesiapan untuk bekerja demi kepentingan organisasi.
5. Partisipasi dalam Kegiatan Organisasi. Seberapa aktif karyawan berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan utama mereka, seperti pelatihan, program pengembangan, dan kegiatan sosial organisasi.

Menurut Luthans (2002) dalam (Hermawan, 2012), komitmen organisasi sebagai suatu sikap dapat didefinisikan sebagai:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap berpartisipasi dalam organisasi tertentu

2. Kesiediaan untuk memberikan upaya maksimal demi kemajuan organisasi
3. Keyakinan yang mantap dalam menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang	(Hermawan, 2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sebra Cipta Mandiri. Namun, secara parsial, hanya karakteristik pekerjaan yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan.
2	Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja Perusahaan	(Brahmasari, 2008)	Komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Dupont Agricultural Products Indonesia
3	Pengaruh Employee Engagement,	(Rahmadalena & Asmanita,	Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) employee engagement tidak

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
	Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang	2020)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 3) employee engagement, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.
4	Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan	(Frismandiri, 2007)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui komitmen karyawan. Hal ini disebabkan pekerjaan yang memiliki arti penting bagi karyawan akan menciptakan keikatan emosional dan keterlibatan karyawan dengan kata lain karakteristik pekerjaan justru akan menciptakan komitmen

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
			karyawan,
5	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial	(Habibah & Siregar, 2023)	Kesimpulannya adalah pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan bri Kediri	(Meilina, 2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh tidak langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap ocb melalui kepuasan kerja karyawan dan terakhir tidak ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
7	Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasional	(Ulfah & Ngongo, 2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. 2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD

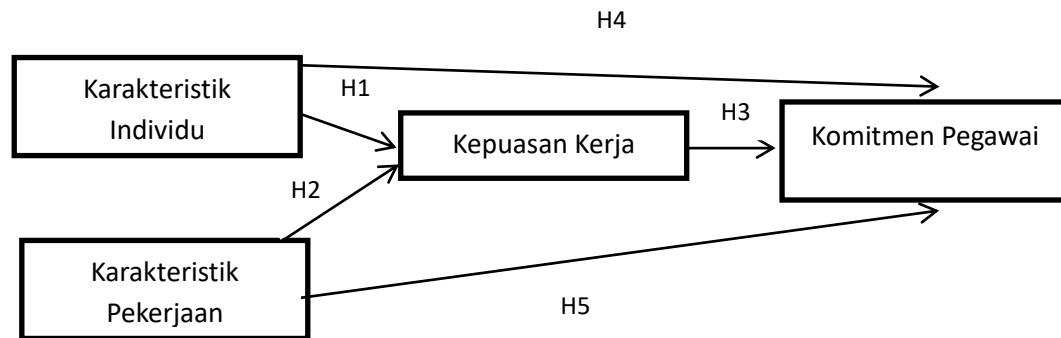
No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
			Sleman.
8	Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada unit bisnis commercial banking bank Surabaya	(Ramdhani & Sridadi, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
9	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).	(Hajati et al., 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan pengaruh sebesar - 21,9%, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan pengaruh sebesar 38,8%, 3) karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan pengaruh sebesar 43,3%, 4) karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
			pengaruh simultan sebesar 35,3%.
10	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara	(Rahmawati et al., 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian, pada pengujian hubungan tidak langsung, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Namun, kepuasan kerja memediasi sepenuhnya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
11	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	(Sugeng & Niswah, 2023)	Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
	Intervening		tidak mampu memediasi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
12	Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional	(Yuliyati & Soliha, 2019)	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai moderator dalam memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual adalah sebuah skema atau gambaran yang menjelaskan hubungan antar konsep dalam suatu penelitian. Menurut (Mulyadi & others, 2012). Untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Zaki & Saiman, 2021). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 =Karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

H2= Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

H3= Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai

H4= Karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja

H5= Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik, dengan melakukan pengukuran secara linier dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel, sehingga hasilnya akan menunjukkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

3.2 Tempat Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2024 – September 2024, bertempat di PLN Cabang Medan UP3 di Jl. Listrik No 8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3 Defisini Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Berikut defenisi operasional tiap variabel dari penelitian ini :

Variabel	Definisi	Indikator
Karakteristik Individu (X1)	Berdasarkan perspektif (Robbins et al., 2015) karakteristik individu adalah manifestasi kompleks dari perilaku dan kapasitas kognitif seseorang yang terbentuk melalui interaksi antara faktor genetik dan lingkungan	1. Sikap 2. Minat 3. Nilai 4. Kemampuan Menurut (Robbins & Judge, 2023)
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Menurut (Edisa et al., 2018) karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam perancangan pekerjaan yang menguraikan pekerjaan melalui lima dimensi utama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik	1. Keanekaragaman keterampilan 2. Identitas Tugas 3. Pentingnya Tugas 4. Otonomi 5. Umpan Balik Menurut (Robbins, 2001)
Kepuasan Kerja (Z)	Menurut (Djati & Khusaini, 2003) Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pekerja merasakan pekerjaannya, yang mencerminkan sikap umum terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka	1. Supervisi oleh atasan 2. Tingkat gaji atau upah 3. Sifat pekerjaan itu sendiri 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Serta peluang untuk promosi karir Menurut (Mangkunegara, 2001)
Komitmen Pegawai (Y)	Komitmen adalah dorongan berkelanjutan untuk mempertahankan hubungan	1. Keinginan untuk Bertahan dalam Organisasi 2. Keterlibatan dalam

Variabel	Definisi	Indikator
	yang bernilai penting (Li & Chang, 2016)	Pekerjaan 3. Identifikasi dengan Tujuan Organisasi 4. Loyalitas kepada Organisasi 5. Partisipasi dalam Kegiatan Organisasi Menurut Luthans (2012)

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PLN Cabang Medan di UP3 yang berjumlah 145.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini jumlah populasi dipersempit dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017) dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, dalam sampel ini adalah 5%

$$n = \frac{145}{1 + (145 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{145}{1 + (145 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{145}{(1 + 0,365)}$$

$$n = \frac{145}{1,3}$$

$$n = 111,5$$

Dari perhitungan di atas ditemukan bahwa jumlah sampel yang didapat sebesar 111,5, digenapkan menjadi 112 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil observasi langsung dan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

3.6 Model Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan struktural model persamaan (*SEM - Structural Equation Modeling*). *SEM* adalah teknik statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan struktural antara variabel yang diukur dan variabel laten.

A. *Convergent Validity* (Uji Validitas)

Indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur (variabel manifest) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian bersifat konfirmatori dan nilai *loading factor* 0.6-0.7 untuk penelitian bersifat eksploratori masih dapat diterima, serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015).

B. *Composite Reliability* (Uji Reliabilitas)

Indikator untuk mengukur suatu konstruk dapat dilihat pada koefisien variabel laten. Evaluasi reliabilitas komposit menggunakan dua alat ukur: konsistensi internal dan Cronbach's alpha. Jika nilai yang diperoleh lebih dari 0,70, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas tinggi (Ghozali & Latan, 2015)

Analisa Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Analisa Inner Model dievaluasi dengan menggunakan

a. R-Square

Dalam pengevaluasian inner model dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. Q-Square

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. 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* (Ghozali & Latan, 2015).

c. Uji Hipotesis (t-statistik)

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 hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai PLN Cabang Medan di UP3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang melekat pada diri individu, seperti kepribadian, kemampuan, nilai, motivasi, serta sikap, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Individu dengan karakteristik positif, seperti memiliki kepribadian terbuka, tanggung jawab tinggi, serta motivasi intrinsik yang kuat, cenderung lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa desain pekerjaan yang baik meliputi variasi tugas, otonomi, umpan balik, serta kesempatan berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasakan pekerjaannya menantang namun sesuai dengan kemampuan, memiliki ruang untuk pengambilan keputusan, serta mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan *Job Characteristics Model*

(Hackman & Oldham), yang menekankan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi pengalaman psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diperoleh akan memiliki loyalitas lebih tinggi, merasa terikat secara emosional, dan bersedia memberikan kontribusi maksimal.

4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kerja. Artinya, meskipun karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja, pengaruh tersebut akan lebih kuat apabila pegawai juga merasakan kepuasan kerja. Dengan kata lain, individu dengan kepribadian positif, nilai yang sesuai, dan motivasi tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasi apabila mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Temuan ini mendukung konsep bahwa kepuasan kerja menjadi jembatan penting dalam membangun komitmen kerja pegawai.

5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan

komitmen kerja. Artinya, meskipun pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat langsung meningkatkan komitmen pegawai, pengaruh tersebut akan lebih optimal ketika pekerjaan tersebut juga mampu menimbulkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna, memiliki variasi, serta mendapat pengakuan akan lebih puas, sehingga pada akhirnya membentuk komitmen yang kuat terhadap organisasi.

6.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat memperluas hasil temuan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan pihak lainnya, dan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai dan kepuasan kerja.
2. Bagi Pimpinan PLN Cabang Medan di UP3, perusahaan sebaiknya menitikberatkan pada perbaikan karakteristik pekerjaan sebagai prioritas utama, karena hasil penelitian menunjukkan faktor ini sedikit lebih kuat dibandingkan karakteristik individu dalam memengaruhi kepuasan dan komitmen kerja. Namun, pengembangan individu juga tetap penting agar tercipta keseimbangan antara faktor internal pegawai dan faktor eksternal pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achieng, O. E., Ochieng, I., & Owuor, S. (2014). Effect of job redesign on employee performance in commercial banks in Kisumu, Kenya. *Greener Journal of Business and Management Studies*, 4(4), 115–137.
- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Analisis*, 6(2), 183–192.
- Arif, M. E., & Anggraeni, R. (2023). *Strategi Bisnis*. Universitas Brawijaya Press.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan. *Die*, 5(1), 242262.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Edisa, N., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Saputra Jaya Cimahi). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 103–114.
- Frismandiri, D. (2007). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 114–134.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015a). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015b). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41–48.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap

- Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika.
- Hermawan, H. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5.
- Lestari, S. (2015). Pengelolaan diversitas karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1).
- Li, C.-H., & Chang, C.-M. (2016). The influence of trust and perceived playfulness on the relationship commitment of hospitality online social network-moderating effects of gender. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 924–944.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martono, S., Dirgantoro, G. S., Ranihusna, D., & others. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 14(2), 11.
- Mehmood, N., Ahmad, U. N. B. U., Irum, S., & Ashfaq, M. (2016). Job satisfaction, affective commitment, and turnover intentions among front desk staff: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 305–309.
- Meilina, R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bri Kediri*. Eksis: *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1), 61--72.
- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 12.
- Mulia, B., Marbawi, M., & Bibi, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 86–93.

- Mulyadi, M., & others. (2012). Riset desain dalam metodologi penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71–80.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(001).
- Prapti Iriana, Y. A., Wijayanti, L. E., & Listyorini, I. (2004). Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*, 11, 284–296.
- Pujiwati, A., & Susanty, E. (2015). The Influence of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 46–52.
- Purwanto, B. H., Soliha, E., & others. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227–240.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rahmawati, R., Mariyudi, M., & Qamarius, I. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 11–23.
- Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 73–98.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Organizational Behavior*: New Jersey: Printice Hall. *Inc Upper Saddle River*.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Ulfah, N. M., & Ngongo, R. R. (2018). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)*, 1(1), 128–137.
- Yuliyati, I., & Soliha, E. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional. *NCAB*.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI PLN UP3 DI KOTA MEDAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

PLN UP3 Medan

Di – Tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Penelitian ini digunakan hanya untuk kepentingan penyelesaian tesis saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

PROFIL RESPONDEN

Nomor Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

1. Usia : 20-25 Thn/ 26-30 Thn/ 31-35 Thn/ 36-40 Thn/ < 40 Thn
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA / D-III / S-1/S-2/S-3

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawaban setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
3. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:
Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Kurang Setuju (KS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Karakteristik Individu (X1)						
1	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan organisasi					
2	saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
4	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim atau kelompok					
Karakteristik Pekerjaan (X2)						
5	Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan.					
7	Pekerjaan saya mempunyai bagian yang sangat jelas.					
8	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi instansi					
9	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
Kepuasan Pegawai (Z)						
10	Saya memiliki sumber daya (bahan, peralatan, perlengkapan, dll) yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
11	Komunikasi dalam divisi/departemen/unit saya baik.					
12	Pada bulan lalu, saya diakui dan dipuji karena melakukan pekerjaan dengan baik.					
13	Saya memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pendapat saya tentang bagaimana hal tersebut dilakukan di divisi saya.					
14	Saya merasa dihargai oleh atasan saya berdasarkan pengetahuan dan kontribusi untuk departemen saya, satuan atau divisi saya					
Komitmen Pegawai (Y)						
15	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
16	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
17	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
18	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
19	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					

2. Tabulasi Hasil Kuesioner

No. Resp	KI1	KI2	KI3	KI4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5
1	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3
3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
6	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
12	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
13	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
14	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5
15	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
18	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
19	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
22	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

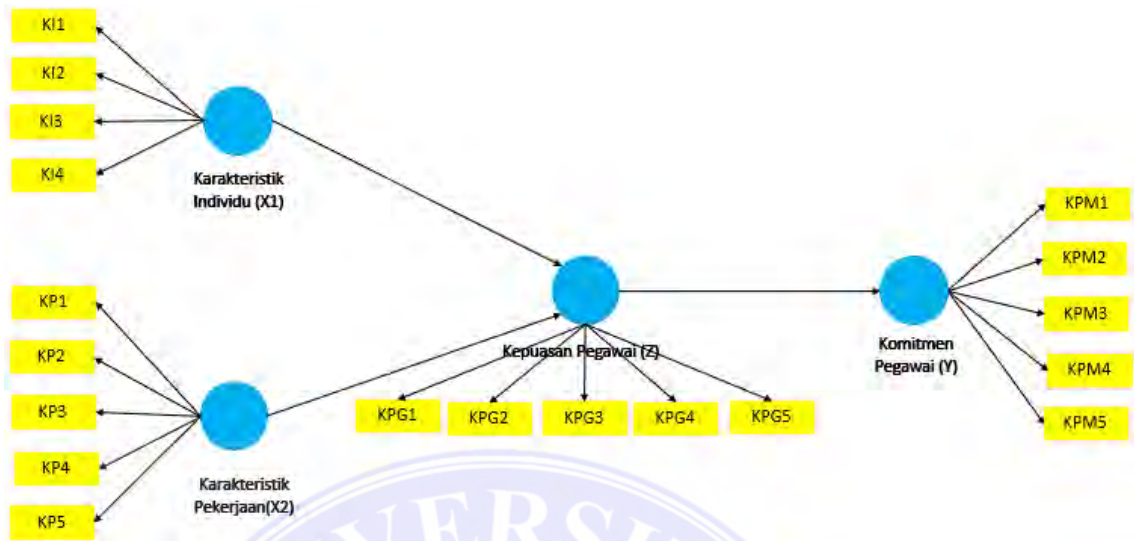
No. Resp	KI1	KI2	KI3	KI4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5
25	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
27	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
28	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
29	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
30	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
32	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
34	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
37	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
41	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5
43	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
45	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
46	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5
48	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5
49	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5

No. Resp	KI1	KI2	KI3	KI4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5
51	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
52	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3
53	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3
54	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
55	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
56	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
57	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
59	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
60	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
61	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
62	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
63	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
64	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5
65	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3
67	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
68	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
69	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
70	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
72	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
73	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
74	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4

No. Resp	KI1	KI2	KI3	KI4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5
77	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
78	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
79	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
80	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
82	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
83	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
84	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5
85	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5
86	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
87	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
88	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
89	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
90	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
91	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
92	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5
93	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5
94	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
95	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
96	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
97	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5
98	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5
99	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
100	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
102	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5

No. Resp	KI1	KI2	KI3	KI4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5
103	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
104	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
105	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
106	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3
107	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3
108	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
109	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
110	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
111	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
112	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4

3. Output SMARTPLS



Outer Loadings

	Karakteristik Individu (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Kerja Pegawai (Y)	Karakteristik Pekerjaan (X2)
KI1	0,854			
KI2	0,987			
KI3	0,925			
KI4	0,824			
KK1		0,853		
KK2		0,943		
KK3		0,942		
KK4		0,979		
KK5		0,860		
KKP1			0,854	
KKP2			0,987	
KKP3			0,925	
KKP4			0,824	
KKP5			0,867	
KP1				0,887
KP2				0,788
KP3				0,890
KP4				0,782
KP5				0,793

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Karakteristik Individu (X1)	0,764	0,915	0,859	0,643
Kepuasan Kerja (Z)	0,848	0,914	0,887	0,634
Komitmen Kerja Pegawai (Y)	0,953	0,976	0,963	0,841
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,897	1,003	0,901	0,699

R-square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,689	0,610
Komitmen Kerja Pegawai (Y)	0,621	0,604

Construct Crossvalidated Redundancy (Q-Square)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	476,000	374,136	0,214
Komitmen Kerja Pegawai (Y)	476,000	377,017	0,208
Karakteristik Individu (X1)	455,000	455,000	
Karakteristik Pekerjaan (X2)	369,000	369,000	

Path coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Karakteristik Individu (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,236	0,260	0,103	2,294	0,024
Karakteristik Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,272	0,295	0,095	2,851	0,005

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Kerja Pegawai (Y)	0,036	0,022	0,115	2,317	0,016

Specific indirect effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Karakteristik Individu (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Kerja Pegawai (Y)	0,199	0,009	0,022	2,448	0,007
Karakteristik Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Kerja Pegawai (Y)	0,203	0,004	0,029	2,120	0,019