



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Karakteristik Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan

Lahmodin Oktanata¹, Meutia Meutia², Ceacilia Srimindarti³

¹Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia, 530073614@ecampus.ut.ac.id

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten, Indonesia, tiaalmer@yahoo.co.id

³Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, caecilia@edu.unisbank.ac.id

Corresponding Author: 530073614@ecampus.ut.ac.id¹

Abstract: *Commitment is an important thing that supports an organization in achieving its goals. Organizational commitment held by BPS Regency/City employees in South Sumatra can be seen from the participation of employees in participating in activities carried out in each BPS Regency/City work unit. This study aims to determine the effect of Work Characteristics and Work Involvement on Organizational Commitment with Job Satisfaction as an intervening variable. The population in this study were BPS Regency/City employees throughout South Sumatra. The sample used was 150 people or around 37 percent of the population. The research method used is quantitative descriptive with a Likert scale. Data analysis was conducted using Smart PLS 4.1. The results showed that Job Characteristics have a positive and significant effect on Job Satisfaction and Organizational Commitment, and Job Satisfaction is able to mediate the relationship between Job Characteristics and Organizational Commitment. Job Involvement does not have an effect on Job Satisfaction, Job Involvement does not have an effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction is unable to mediate the relationship between Job Involvement and Organizational Commitment.*

Keywords: *Job Characteristics, Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak: Komitmen merupakan hal penting yang mendukung sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari partisipasi pegawainya dalam mengikuti aktivitas yang dilakukan pada masing-masing satker BPS Kabupaten/kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten/kota se-Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 150 orang atau sekitar 37 persen dari populasi. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif dengan skala *likert*. Analisis data dilakukan menggunakan *Smart PLS 4.1*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, serta Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Karakteristik Kerja dengan Komitmen Organisasi. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci: Karakteristik Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian paling penting pada sebuah organisasi perusahaan atau pada sebuah institusi kerja. Hal ini karena SDM memegang peranan ganda dalam sebuah organisasi. SDM tidak hanya sebagai subjek yang melakukan aktivitas pekerjaan, namun juga merupakan objek yang harus dikembangkan oleh Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) pada sebuah organisasi tersebut. Manajemen SDM harus dijalankan secara profesional dan dengan sebaik-baiknya agar tujuan utama organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pada era disrupsi saat ini, banyak sekali perubahan yang terjadi sebagai akibat perkembangan dan kemajuan sistem informasi dan teknologi yang semakin pesat. Penyesuaian proses bisnis dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan harus cepat dilakukan, jika tidak sebuah organisasi akan semakin tertinggal dan tidak mampu bertahan, bahkan tenggelam ditengah derasnya arus perubahan yang dinamis.

Salah satu komponen terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah desain pekerjaan (*work design*), di mana fokusnya adalah pada spesifikasi pekerjaan yang akan memenuhi persyaratan bagi organisasi dan orang yang memegang pekerjaan itu. Hal ini berarti bahwa fungsi inti dari manajemen sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja, mengingat hal ini sangat penting dalam memastikan kepuasan kerja yang tinggi di antara pegawai dalam suatu organisasi, dan meningkatkan produktivitas serta *output* secara keseluruhan. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen seorang pegawai terhadap unit organisasi tempatnya bekerja. Komitmen merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam kesungguhan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi akan memperoleh keuntungan dengan memiliki pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi, bahkan dapat dikatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi merupakan aset berharga bagi organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan salah satu lembaga pemerintah non departemen dan non kementerian yang bertugas dalam penyelenggaraan kegiatan statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik, kegiatan statistik adalah kegiatan yang terdiri dari upaya penyediaan dan penyebaran data, upaya pengembangan ilmu statistik, dan upaya yang berorientasi pada berkembangnya Sistem Statistik Nasional (SSN).

BPS dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki visi sebagai “penyedia data berkualitas untuk Indonesia maju”. Data statistik yang dihasilkan tentunya memiliki arti penting bagi program perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan, pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas penyelenggaraan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat seperti apa yang telah diamanahkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Menghadapi era disrupsi yang telah terjadi saat ini, BPS sudah banyak melakukan penyesuaian proses bisnis mengikuti perkembangan kemajuan teknologi dan terus berupaya untuk memenuhi tuntutan permintaan data yang semakin beragam untuk kebutuhan pemerintah dan swasta. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, tentunya harus didukung oleh sarana dan prasarana serta SDM yang unggul. Komitmen merupakan hal penting yang mendukung sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi yang

dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten Muara Enim dapat dilihat dari partisipasi pegawainya dalam mengikuti aktivitas yang dilakukan di Satker BPS Kabupaten Muara Enim itu sendiri. Saat ini ada beberapa aktivitas yang dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai seberapa tingginya komitmen pegawai BPS Kabupaten Muara Enim seperti: Apel Senin dan Rapat Evaluasi. Tingkat partisipasi pegawai dalam aktivitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Partisipasi Kehadiran Pegawai BPS Kabupaten Muara Enim dalam Aktivitas Apel Senin dan Rapat Evaluasi

Tahun 2023	Aktivitas	
	Apel Senin	Rapat Evaluasi
Januari	96,77	96,11
Februari	93,55	96,33
Maret	93,33	97,65
April	87,10	92,34
Mei	83,87	92,12
Juni	94,33	93,33
Juli	90,12	95,56
Agustus	89,76	90,50
September	96,68	93,46
Oktober	94,32	96,12
November	96,77	94,88
Desember	88,56	96,28
Rata-rata	92,10	94,64

Sumber: Subbag Umum BPS Kabupaten Muara Enim (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa partisipasi pegawai BPS Kabupaten Muara Enim dalam mengikuti aktivitas-aktivitas tersebut belum mencapai 100 persen, hal ini menandakan bahwa komitmen pegawai BPS Kabupaten Muara Enim sudah dapat dikatakan baik walaupun belum sesuai harapan secara maksimal. Hal lain yang membutuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi adalah dalam upaya membangun Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Salah satu syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh sebuah satker untuk dapat diusulkan menjadi satker yang WBK/WBBM adalah memiliki nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) minimal 60,00 (Enam Puluh). Nilai SAKIP BPS Kabupaten/Kota se Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Nilai SAKIP BPS Kabupaten/Kota se-Sumatera Selatan Tahun 2021 – 2023

Satuan Kerja BPS	Nilai SAKIP			Predikat WBK
	2021	2022	2023	
BPS Kabupaten OKU	64,25	69,87	74,60	Belum
BPS Kabupaten OKI	67,86	73,44	74,15	Belum
BPS Kabupaten Muara Enim	65,25	72,61	76,60	Belum
BPS Kabupaten Lahat	62,55	68,58	76,30	Belum
BPS Kabupaten Musi Rawas	62,49	68,38	74,75	Belum
BPS Kabupaten MUBA	64,35	72,60	76,85	Belum
BPS Kabupaten Banyuasin	67,59	70,93	69,55	Belum
BPS Kabupaten OKU Selatan	64,02	69,39	77,00	Belum
BPS Kabupaten OKU Timur	67,91	70,59	73,30	Belum
BPS Kabupaten Ogan Ilir	60,28	67,22	73,40	Belum
BPS Kabupaten Empat Lawang	66,10	71,36	77,45	Belum
BPS Kota Palembang	69,88	69,96	74,75	Belum

BPS Kota Prabumulih	65,23	69,37	72,95	Belum
BPS Kota Pagar Alam	62,72	66,82	76,25	Belum
BPS Kota Lubuk Linggau	64,65	72,29	76,10	Belum
Rata-rata Kabupaten/Kota	65,01	70,23	77,95	Belum

Sumber: Laporan hasil evaluasi implementasi SAKIP BPS Kabupaten.Kota Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, semua satuan kerja BPS kabupaten/kota pada tahun 2023 memenuhi syarat untuk diusulkan menjadi satker WBK, karena syarat untuk diusulkan menjadi satker WBK memiliki nilai SAKIP minimal 60. Selama tiga tahun terakhir ada sekitar enam satker BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan yang telah diusulkan menjadi satker WBK, namun hingga tahun 2023 juga masih belum ada satker BPS kabupaten/kota yang berhasil memperoleh predikat WBK. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak hanya nilai SAKIP yang memenuhi syarat, namun untuk memperoleh predikat WBK dibutuhkan komitmen dari setiap pegawai untuk bertekad dan berupaya secara maksimal dalam mewujudkan WBK, komitmen menjadi kata kunci dalam keseriusan pencapaian predikat WBK. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan berkeinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Dengan demikian keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti bahwa seorang individu memihak pada pekerjaan tertentu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2009).

Menurut Sopiah (2008), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada sebuah organisasi, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan dalam organisasi tersebut. karakteristik kerja adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali (Simamora, 2009). Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2015), karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan dalam mendesain pekerjaan yang mengindikasikan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima aspek inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Karakteristik pekerjaan telah diteliti dalam kaitannya dengan berbagai hasil kerja. Namun, penelitian ini hanya akan fokus pada hubungan dimensi pekerjaan utama yang bangun dalam Model Karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Dalam sebuah studi, Humphrey, Nahrgang, dan Morgeson (2007) menemukan bahwa lima dari dimensi karakteristik pekerjaan hanya mampu menjelaskan 40 persen dari varians dalam komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian terbaru yang dilakukan oleh Saud (2020) dalam penelitiannya pada sebuah perusahaan IT di Nepal yang mengkaji dampak karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian tersebut menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Studi lainnya juga dilakukan oleh Ramli, Soelton, Paijan dan Khotimah (2020), dalam hasil penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra, Sudja dan Martini (2018), hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa masih ada perbedaan dalam menyimpulkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa ada faktor lain seperti keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menjadi penyebab utama tinggi atau rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Aeni dan Paradila (2020) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen

organisasi. Namun demikian, hasil berbeda diungkapkan oleh Rikmaratri dan Prohimi (2018), dalam penelitiannya menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari kedua hasil penelitian tersebut juga masih menunjukkan adanya perbedaan dalam menyimpulkan hubungan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masih terdapat kontradiksi dari beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang berbeda antara variabel Karakteristik Pekerjaan dan variabel Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hal ini perlu untuk dikaji ulang dalam penelitian terbaru untuk menguji dan menganalisa hubungan variabel-variabel tersebut secara empiris.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di BPS kabupaten/kota se-Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain adalah untuk: pertama, menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan; kedua, menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan; ketiga, menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan; keempat, menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan; kelima, menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai; selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel karakteristik kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif eksplanatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada satuan kerja BPS kabupaten/kota yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Satuan kerja BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan berjumlah 15 satuan kerja yang terdiri dari 11 satuan kerja BPS Kabupaten dan 4 satuan kerja BPS Kota. Jumlah pegawai di setiap satker BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan berkisar antara 19 hingga 44 pegawai. Sampel akan dipilih dengan metode *quota sampling* dengan mempertimbangkan sebaran jumlah pegawai di masing-masing satuan kerja, sampel yang akan dipilih harus memenuhi kriteria minimal golongan III dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, serta belum memasuki masa purna bhakti dalam kurun waktu tiga tahun ke depan. Setiap satuan kerja akan dipilih secara maksimal sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan kerangka sampel yang dimiliki, maka jumlah sampel secara keseluruhan adalah sekitar 150 orang pegawai atau sekitar 37 persen dari populasi, jumlah tersebut sudah cukup mewakili populasi pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer akan dikumpulkan dari lapangan yang bersumber dari pegawai BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan yang terpilih dan memenuhi kriteria untuk menjadi responden. Data akan dikumpulkan dengan instrumen penelitian berupa kuisioner yang nantinya juga akan di uji realibilitas dan validitasnya. Kuisioner akan dikirimkan kepada responden melalui email pribadi atau media sosial *whats app*.

Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah metode SEM-PLS dengan program *Smart PLS* versi 4,1. SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Pemilihan SEM-PLS sebagai metode analisis data karena pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, dan dapat mengabaikan beberapa asumsi-asumsi *Ordinary Least Square*

(OLS) regresi seperti data yang digunakan harus memiliki distribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya masalah *multikolinearitas* antar variabel eksogen, serta parameter ketepatan model prediksi yang dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 (Ghozali dan Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas konvergen

Suatu indikator dapat diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya jika nilai *outer loading*-nya $> 0,7$. Berdasarkan hasil olah menggunakan aplikasi *Smart PLS 4.1* didapat hasil bahwa:

Tabel 3. Nilai *Loading Factor Algorithm*

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	<i>Outer Loadings</i>
Karakteristik Kerja (X1)	X1.1	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	0.803
	X1.2	Variasi ketrampilan dalam pekerjaan	0.860
	X1.3	Rincian tugas dan pedoman kerja yang jelas	0.788
	X1.4	Penyelesaian pekerjaan hingga tuntas	0.755
	X1.5	Peranan tugas pekerjaan dalam unit kerja	0.801
	X1.7	Keleluasaan dalam melaksanakan tugas	0.756
	X1.8	Apresiasi kerja	0.841
	Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	Semangat kerja
X2.2		Ketekunan dalam bekerja	0.702
X2.3		Makna dan tujuan kerja	0.817
X2.5		Rasa senang saat bekerja	0.789
X2.6		Fokus dalam bekerja	0.840
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	Menarik tidaknya suatu pekerjaan	0.752
	Y1.2	Kesesuaian gaji/pendapatan kerja	0.827
	Y1.3	Kesempatan promosi	0.763
	Y1.4	Pengawasan oleh atasan	0.851
	Y1.6	Rekan kerja yang menyenangkan	0.740
Komitmen Organisasi (Y2)	Y2.1	Keinginan bertahan ditempat kerja	0.814
	Y2.2	Kebanggaan terhadap instansi kerja	0.838
	Y2.3	Menjadi bagian dari organisasi kerja	0.727
	Y2.4	Rasa memiliki terhadap organisasi kerja	0.738
	Y2.5	Pertimbangan jika keluar dari organisasi kerja	0.759
	Y2.7	Bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan	0.823
	Y2.9	Pentingnya loyalitas dalam bekerja	0.830
Y2.10	Merasa tidak etis jika pindah pekerjaan	0.823	

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diketahui bahwa pada variabel Karakteristik Kerja (X1) terdapat satu indikator yang telah dikeluarkan dari model karena nilainya kurang dari 0,70 yaitu indikator X1.6, hal ini berarti bahwa poin pertanyaan atau pernyataan pada indikator X1.6 kurang mampu menjelaskan variabel laten Karakteristik Kerja (X1). Sementara pada variabel Keterlibatan Kerja (X2) terdapat satu indikator yang sudah dikeluarkan yaitu X2.4 yang nilai *outer loading*-nya $< 0,70$. Pada Variabel kepuasan Kerja (Y1) juga terdapat satu indikator yang telah dikeluarkan yaitu Y1.5, sementara pada variabel Komitmen Organisasi (Y2) terdapat dua indikator yang telah dikeluarkan yaitu Y2.6 dan Y2.8. Pada Tabel 3 diatas, diketahui bahwa semua indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas secara konvergen dengan nilai *outer loading* $> 0,70$.

Average variance extracted (AVE)

Berdasarkan output SMART-PLS 4.1 didapat nilai *Average variance extracted (AVE)* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5 Valid
Karakteristik Kerja (X1)	0.642	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	0.645	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0.621	Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	0.632	Valid

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Berdasarkan nilai AVE pada Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari semua variabel laten > 0,5 dan dinyatakan valid. Secara rinci nilai AVE setiap variabel laten yaitu: untuk variabel laten Karakteristik Kerja (X1) memiliki rata-rata varian yang diekstraksi sebesar 0,642, variabel laten Keterlibatan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata varian yang diekstraksi sebesar 0,645, variabel laten Kepuasan Kerja (Y1) yang merupakan variabel endogen memiliki nilai rata-rata varian yang diekstraksi sebesar 0,621, dan variabel laten Komitmen Organisasi (Y2) yang juga merupakan variabel endogen dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata varian yang diekstraksi sebesar 0,632. Dengan demikian semua nilai rata-rata varian yang diekstraksi atau AVE dari ke empat variabel laten tersebut lebih besar dari 0,50 dan dapat dinyatakan semuanya valid.

**Uji validitas diskriminan
Fornell-Larcker**

Tabel 5. Nilai Fornell-Larcker Criterion (FLC)

Variabel	Karakteristik Kerja (X1)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
X1	0.801			
X2	0.044	0.803		
Y1	0.664	0.153	0.788	
Y2	0.445	0.096	0.492	0.795

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Nilai pada baris diagonal merupakan akar AVE sedangkan pada baris lainnya merupakan nilai korelasi antara sesama variabel laten. Uji validitas diskriminan Fornell-Lacker pada prinsipnya dinyatakan valid apabila akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk. Berdasarkan data pada Tabel 5 diatas, untuk variabel laten eksogen Karakteristik Kerja (X1) nilai akar AVE nya 0,801 lebih besar dari korelasi antara Karakteristik Kerja (X1) dengan Keterlibatan Kerja (X2) yaitu 0,044, korelasinya dengan Kepuasan Kerja (Y1) yaitu 0,664, dan korelasinya dengan variabel Komitmen Organisasi (Y2) yaitu 0,445, dengan demikian evaluasi validitas diskriminan variabel Karakteristik Kerja (X1) telah terpenuhi. Begitu juga dengan variabel lainnya yaitu Keterlibatan Kerja (X2), variabel Kepuasan Kerja (Y1), dan variabel Komitmen Organisasi (Y2), nilai akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk, dengan demikian semua variabel dinyatakan valid secara diskriminan.

Cross Loadings

Tabel 6. Matrik Cross Loading PLS Algorithm

<i>Cross Loadings</i>	Karakteristik Kerja (X1)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
X1.1	0.803	-0.041	0.383	0.310
X1.2	0.860	0.058	0.731	0.399
X1.3	0.788	-0.056	0.353	0.299
X1.4	0.755	0.083	0.454	0.372
X1.5	0.801	0.029	0.413	0.363
X1.7	0.756	0.044	0.475	0.380
X1.8	0.841	0.073	0.721	0.351
X2.1	0.063	0.859	0.172	0.092
X2.2	0.006	0.702	0.085	0.066
X2.3	0.016	0.817	0.101	0.112
X2.5	0.075	0.789	0.110	0.056
X2.6	0.001	0.840	0.124	0.050
Y1.1	0.445	0.087	0.752	0.433
Y1.2	0.590	0.176	0.827	0.395
Y1.3	0.403	0.119	0.763	0.310
Y1.4	0.667	0.132	0.851	0.416
Y1.6	0.456	0.079	0.740	0.372
Y2.1	0.376	0.077	0.383	0.814
Y2.2	0.340	0.112	0.381	0.838
Y2.3	0.346	0.195	0.303	0.727
Y2.4	0.369	-0.032	0.386	0.738
Y2.5	0.347	0.064	0.431	0.759
Y2.7	0.353	0.084	0.410	0.823
Y2.9	0.344	0.040	0.387	0.830
Y2.10	0.352	0.086	0.428	0.823

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Uji validitas diskriminan *cross loadings* pada prinsipnya ukuran validitas variabel terpenuhi jika item pengukuran berkorelasi tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Berdasarkan data pada Tabel 6 diatas, untuk variabel laten Karakteristik Kerja (X1) memiliki korelasi yang kuat dengan variabel yang diukurnya yaitu berkisar antara 0,755 - 0,860 dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Variabel laten Keterlibatan Kerja (X2) memiliki korelasi yang kuat dengan variabel yang diukurnya yaitu berkisar antara 0,702 - 0,859, namun berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Variabel laten endogen yang juga merupakan variabel laten eksogen dalam penelitian ini, yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y1) yang memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel yang diukurnya yaitu berkisar antara 0,740 - 0,851. Sementara variabel laten endogen dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Y2) juga memiliki nilai korelasi yang kuat dengan variabel yang diukurnya, yaitu berkisar antara 0,727 - 0,838 dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya, dengan demikian evaluasi validitas diskriminan semua variabel dengan *cross loadings* telah terpenuhi.

Heterotrait monotrait ratio (HTMT)

Tabel 7. Hasil Heterotrait monotrait ratio (HTMT)

Matriks HTMT	Karakteristik Kerja (X1)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
X1				

X2	0.082		
Y1	0.697	0.173	
Y2	0.482	0.124	0.552

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Uji validitas diskriminan HTMT pada dasarnya mengukur rasio *heterotroit* atau rata-rata korelasi antara item pengukuran variabel yang berbeda dengan *monotroit* atau rata-rata korelasi antara *item* yang mengukur variabel yang sama. Nilai HTMT yang baik adalah $< 0,90$ (Hair et all, 2021). Berdasarkan data hasil olah *PLS algorithm* diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel laten terhadap variabel laten lainnya memiliki rasio HTMT $< 0,90$, artinya rasio HTMT antar variabel dapat diterima.

Uji Reliabilitas
Cronbach's Alfa dan Composite Reliability (Rho_c)

Tabel 8. Hasil Cronbach's Alfa

Variabel	Cronbach's alpha	> 0,7 Reliabel
X1	0.909	Reliabel
X2	0.863	Reliabel
Y1	0.848	Reliabel
Y2	0.916	Reliabel

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Tabel 9. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_c)	> 0,7 Reliabel
X1	0.926	Reliabel
X2	0.901	Reliabel
Y1	0.891	Reliabel
Y2	0.932	Reliabel

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen yang digunakan dalam mengukur sebuah konstruk. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite realibility (Rho_c)*. Menurut Hair et all (2021), menyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ dan nilai *Rho_c* $> 0,70$. Berdasarkan Tabel 8 dan Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alfa* $> 0,7$ dan nilai *Rho_c* $> 0,7$ Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel laten pada semua variabel pada penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

Structural Model (Inner Model)

R Square (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi R²

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0.457	0.450
Komitmen Organisasi (Y2)	0.268	0.253

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Berdasarkan data pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa besaran nila *R-square* untuk

variabel laten endogen Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,457. Hal ini berarti bahwa 45,7 persen variabel Kepuasan Kerja (Y1) mampu dijelaskan oleh variabel Karakteristik Kerja (X1) dan variabel Keterlibatan Kerja (X2), sementara sisanya 54,3 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Besaran nilai *R-square* 0,457 menunjukkan bahwa model pada penelitian ini termasuk kategori moderat. Sementara untuk variabel laten endogen Komitmen Organisasi (Y2) memiliki besaran nilai *R-square* 0,268. Hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Kerja (X1), variabel Keterlibatan Kerja (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (Y1) hanya mampu menjelaskan 26,8 persen terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y2). Hal ini juga berarti bahwa 73,2 persen variabel Komitmen Organisasi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti. Besaran nilai *R-square* 0,268 menunjukkan bahwa model penelitian ini termasuk kategori lemah.

Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 11. Nilai Q Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
X1	1.057.000	1.057.000	0.000
X2	755.000	755.000	0.000
Y1	755.000	554.670	0.265
Y2	1.208.000	1.012.256	0.162

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Nilai *predictive relevance* menunjukkan kesesuaian relevansi model secara struktural. Nilai Q^2 hanya terdapat pada variabel endogen, dengan kriteria besaran nilai $Q^2 > 0$ yang menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik. Sebaliknya nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediksi. Berdasarkan data pada Tabel 11, dapat diketahui bahwa variabel endogen Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai Q^2 sebesar 0,265 dan nilai ini > 0 , nilai ini menunjukkan bahwa variabel eksogen Karakteristik Kerja (X1) dan variabel eksogen Keterlibatan Kerja (X2) memiliki prediksi relevansi yang baik terhadap variabel endogen Kepuasan Kerja (Y1). Selanjutnya variabel endogen Komitmen Organisasi (Y2) memiliki nilai Q^2 sebesar 0,162 dan nilai ini juga > 0 . Nilai ini menunjukkan bahwa variabel eksogen Karakteristik Kerja (X1), variabel eksogen Keterlibatan Kerja (X2), serta variabel eksogen Kepuasan Kerja (Y1) memiliki prediksi relevansi yang cukup baik terhadap variabel endogen Komitmen Organisasi (Y2).

Path Coefficient

Path coefficient atau koefisien jalur menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang ditunjukkan dengan arah positif atau negatif dan besaran nilai koefisien dari masing-masing variabel eksogen. Nilai *path coefficient* dari masing-masing variabel eksogen pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Nilai $Path$ Coefficients

Pengaruh	Path coefficients
X1 -> Y1	0.659
X1 -> Y2	0.215
X2 -> Y1	0.125
X2 -> Y2	0.034
Y1 -> Y2	0.344

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Berdasarkan data pada Tabel 12, dapat dilihat masing-masing nilai koefisien dari setiap

variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien semua variabel bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dari setiap variabel yang dihubungkan dalam model penelitian.

Signifikansi (pengujian hipotesis)

Tabel 13. T-statistik dan P value

Hubungan (Hipotesis)	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y1	0.659	0.659	0.043	15.263	0.000
X1 -> Y2	0.215	0.219	0.089	2.411	0.016
X2 -> Y1	0.125	0.130	0.064	1.944	0.052
X2 -> Y2	0.034	0.040	0.084	0.404	0.686
Y1 -> Y2	0.344	0.344	0.089	3.879	0.000
X1->Y1->Y2	0.226	0.226	0.060	3.783	0.000
X2->Y1->Y2	0.043	0.044	0.025	1.697	0.090

Sumber: Output olah data PLS-SEM

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SMART PLS 4.1 dapat disimpulkan:

- Hipotesis pertama menyatakan bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hubungan antara Karakteristik Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai t-statistik 15,263 dan > t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 dan < 0,05. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan pengaruhnya signifikan, dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.
- Hipotesis kedua menyatakan bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hubungan antara Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) memiliki nilai t-statistik 2,411 dan > t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* sebesar 0,016 dan < 0,05. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2), dengan demikian hipotesis kedua juga **diterima**.
- Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai t-statistik 1,944 dan < t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* 0,052. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan **ditolak**.
- Hipotesis keempat menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) memiliki nilai t-statistik 0,404 dan < t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* 0,686. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y2), dengan demikian hipotesis keempat juga **ditolak**.
- Hipotesis kelima menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hubungan antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) menghasilkan nilai t-statistik 3,879 dan > t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* 0,000. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2), dengan demikian hipotesis kelima **diterima**.
- Hipotesis keenam, Hubungan antara Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan mediasi Kepuasan Kerja (Y1) menghasilkan nilai t-statistik 3,783 dan > t-tabel 1,96 dengan *p-value* 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) mampu memediasi hubungan antara Karakteristik Kerja (X1)

terhadap Komitmen Organisasi (Y2). dengan demikian hipotesis keenam dinyatakan **diterima**.

7. Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) mampu memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan mediasi Kepuasan Kerja (Y1) menghasilkan nilai t-statistik sebesar 1,697 dan $< 1,96$ dengan p-value 0,090 dan $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) tidak mampu memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2), dengan demikian maka hipotesis ketujuh dinyatakan **ditolak**.

Pengaruh Karakteristik Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dkk (2018), Sugianto dkk (2018), serta Anora dkk (2019) yang menemukan bahwa Karakteristik Kerja berpengaruh atau berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya berdasarkan nilai *path coefficient* pada Tabel 12 yaitu sebesar 0,659 dapat diartikan bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Nilai koefisien yang positif menunjukkan korelasi yang searah antara Karakteristik Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y1), semakin tinggi nilai Karakteristik Kerja (X1) maka Kepuasan Kerja (Y1) juga akan meningkat. Nilai koefisien 0,659 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel Karakteristik Kerja (X1), maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,659 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Banyak teori telah mencoba memahami bagaimana desain pekerjaan dan karakteristiknya berdampak kepada kepuasan pegawai. Arief Subyantoro (2009) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan secara monoton akan menimbulkan kebosanan, oleh karena itu variasi ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan improvisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut. Sementara identitas tugas merupakan sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara keseluruhan, pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh dan tuntas tentunya akan memiliki rasa kepuasan tersendiri, hal ini tentunya dapat meningkatkan kepuasan pegawai tersebut. Sementara umpan balik yang positif dari pimpinan tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan pegawai, dengan umpan balik seperti apresiasi kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tentunya diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Semakin banyak ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya maka pegawai tersebut akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugas dengan ketrampilan yang dimilikinya. Rincian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka akan membantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih terarah. Dengan demikian karakteristik pekerjaan yang ditandai dengan beragam ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai, kesesuaian dalam menempatkan posisi pegawai, serta umpan balik yang baik yang ditimbulkan ditempat kerja, hal ini tentunya akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saud (2020) dan Ramli dkk (2020), namun berbeda dengan

Putra dkk (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya berdasarkan Tabel 12, bahwa nilai path coefficient X1 terhadap Y2 sebesar 0,215. Hal ini dapat diartikan bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Nilai koefisien yang positif menunjukkan korelasi yang searah antara Karakteristik Kerja (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y2), semakin tinggi nilai Karakteristik Kerja (X1) maka Komitmen Organisasi (Y2) juga akan meningkat. Nilai koefisien 0,215 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel Karakteristik Kerja (X1), maka akan menyebabkan kenaikan variabel Komitmen Organisasi (Y2) sebesar 0,215 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Panggabean (2004) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang termasuk dalam pekerjaannya. Sementara Becker (Saeri, 2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi menggambarkan kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten dengan keberadaannya. Uraian indikator karakteristik kerja seperti pekerjaan yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan kemampuannya, serta telah memiliki rincian uraian tugas yang jelas, keleluasaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta feedback yang baik dari atasan, hal ini akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja dan mampu membuat pegawai untuk terus tetap bertahan dalam organisasi tersebut, dengan demikian komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dapat tetap terjaga. Pegawai yang telah merasa nyaman ketrampilan yang dimilikinya serta ditempatkan sesuai dengan bidangnya tentu akan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian karakteristik kerja yang ditandai dengan variasi ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai serta penempatan yang sesuai dengan bidang keahliannya akan memberikan dampak yang positif terhadap komitmennya pada organisasi kerjanya.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulinda dan Nurlina (2018) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa ada tiga indikator penting dalam keterlibatan kerja antara lain adalah: semangat, dedikasi, dan penghayatan. Pegawai yang memiliki semangat dan tetap giat dalam bekerja, serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaannya tentunya diharapkan akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih baik dalam pekerjaannya, karena pekerjaan yang dinikmatinya akan memberikan inspirasi dalam kehidupannya, selain itu orang yang menghayati dan fokus dalam pekerjaannya biasanya akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, namun kondisi ideal tersebut tidak ditemukan pada hasil penelitian ini.

Seseorang pegawai bisa saja bekerja dengan semangat hanya karena memiliki motivasi untuk menafkahi keluarganya, hal ini tentu saja tidak berdampak terhadap kepuasan kerjanya. pegawai tersebut tetap saja bisa bekerja dengan baik walaupun segala sesuatu tidak berjalan dengan baik. Sementara disisi lain pegawai yang serba bisa pada umumnya akan selalu dilibatkan pada hampir semua kegiatan di tempatnya bekerja. Hal ini tentunya akan menyebabkan beban kerja yang diemban oleh pegawai tersebut menjadi lebih berat. Jika hal ini terjadi, maka pegawai tersebut akan merasa terbebani oleh pekerjaan yang diberikan kepadanya, pada akhirnya tentu akan menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalani pekerjaannya.

Pada kasus lainnya, bisa saja seseorang bekerja hanya untuk menunjukkan bahwa mereka mampu mendapatkan pekerjaan walaupun tidak sesuai dengan minat dan keinginannya. Hal ini dilakukan hanya untuk mengisi waktu dari pada tidak bekerja atau menjadi pengangguran. Pada

sektor non formal hal ini sering terjadi mengingat lapangan pekerjaan yang ditawarkan relatif terbatas, sementara pelamar kerja jumlahnya jauh lebih besar.

Pada manajemen perusahaan swasta biasanya akan dilakukan evaluasi secara berkala terhadap pegawainya, khususnya yang diperkerjakan dengan sistem kontrak waktu tertentu. Pegawai yang berkinerja baik dan menguntungkan perusahaan akan tetap dipertahankan, sementara pegawai yang tidak produktif kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Dalam kondisi seperti ini pegawai tetap menunjukkan semangat kerja serta dedikasi yang baik dalam bekerja, namun hal ini sebagai tuntutan dari perusahaan dan bisa saja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Keputusan uji hipotesis juga didukung oleh nilai koefisien Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) sangat rendah yaitu 0,034. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aeni dan Faradila (2020) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sementara Rikmaratri dkk (2018) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Temuan hasil pada penelitian ini memberikan sudut pandang yang berbeda pengaruhnya antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Tinggi atau rendahnya tingkat keterlibatan kerja seorang pegawai tidak mempengaruhi komitmennya untuk tetap berada dalam organisasi kerjanya. Hal ini bisa saja terjadi karena orang yang kurang dilibatkan dalam pekerjaan pada unit organisasinya menganggap bahwa dirinya tidak begitu penting bagi organisasi kerjanya, atau sebaliknya orang yang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi belum tentu akan tetap berada dalam organisasi kerjanya saat ini, hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor lain seperti pekerjaan yang digeluti saat ini bukanlah jenis pekerjaan yang menjadi dambaan dalam hidupnya, artinya pilihan untuk tetap berada didalam atau keluar dari unit organisasi kerjanya saat ini adalah hal yang sama.

Disisi lain dapat dinilai bahwa seseorang akan memilih untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi kerja dan tetap bekerja dengan semangat, hal ini bisa saja terjadi dengan anggapan bahwa lebih baik tetap bekerja dan berprestasi daripada tidak bekerja atau menganggur. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebenarnya pilihan untuk bertahan bukan disebabkan karena seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, melainkan karena tidak ada pilihan atau bahkan karena tuntutan ekonomi yang mengharuskan seseorang untuk tetap bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y2), hal ini dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel serta nilai p-value yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dkk (2018) dan Anora dkk (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya berdasarkan Tabel 12, bahwa nilai *path coefficient* Y1 terhadap Y2 sebesar 0,344. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara positif terhadap komitmen Organisasi (Y2). Nilai koefisien yang positif menunjukkan korelasi yang searah antara Kepuasan Kerja (Y1) dengan komitmen Organisasi (Y2), semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (Y1) maka Komitmen Organisasi (Y2) juga akan meningkat. Nilai koefisien 0,344 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel Kepuasan Kerja (Y1), maka akan menyebabkan kenaikan variabel Komitmen Organisasi (Y2) sebesar 0,344 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Menurut Cherrington (Ekonugroho, 2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang sejauh mana para pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap terkait dengan pekerjaan itu sendiri, penghargaan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Seseorang yang menyukai dan menikmati pekerjaannya, serta memiliki rekan kerja yang membuatnya nyaman dalam bekerja maka akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan lebih lama atau bahkan tidak akan keluar dari unit organisasi kerjanya saat ini. Kesempatan promosi dan jenjang karir yang jelas juga mampu membuat seseorang untuk tetap berada dalam organisasi kerjanya saat ini, karena jenjang karir yang jelas memberikan kepastian masa depan seseorang pada suatu unit organisasi kerja.

Pengaruh Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Y1).

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) mampu memediasi hubungan antara Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2), hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh efek tidak langsung Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel serta p-value yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anora dkk (2019), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Karakteristik Kerja terhadap Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 12, bahwa nilai *path coefficient* Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) yaitu sebesar 0,226. Nilai koefisien efek tidak langsung Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) melalui peran mediasi Kepuasan Kerja (Y1) lebih besar nilainya dari pada efek langsung Karakteristik Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Hal ini dapat diartikan bahwa Karakteristik Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y2) melalui peran mediasi Kepuasan Kerja (Y1). Nilai koefisien 0,226 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel Karakteristik Kerja (X1), maka akan menyebabkan kenaikan variabel Komitmen Organisasi (Y2) melalui peran mediasi Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,226 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Y1).

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) tidak mampu memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Sebenarnya jika kita bandingkan nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) yaitu 0,043 lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsung Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) yaitu 0,034. Nilai 0,043 masih terlalu kecil sehingga tidak cukup signifikan untuk memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2), artinya tinggi rendahnya tingkat keterlibatan kerja pegawai tidak akan berpengaruh terhadap komitmen mereka pada organisasi kerjanya.

Hal ini didukung oleh hasil hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta hasil hipotesis keempat yang juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian wajar saja jika secara tidak langsung kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan, semakin tinggi tingkat karakteristik pada suatu bidang pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan, semakin tinggi tingkat karakteristik pada suatu bidang pekerjaan maka semakin meningkat pula komitmen pegawai terhadap organisasi.
 3. Tidak ada pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan, semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang pegawai dalam suatu bidang kegiatan maka tidak banyak menambah tingkat kepuasan kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan, karena pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak begitu kuat.
 4. Tidak ada pengaruh antara Keterlibatan Kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat keterlibatan kerja seorang pegawai di BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan, tidak akan berpengaruh terhadap komitmennya terhadap organisasi kerja BPS.
 5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi tentunya akan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap berada di organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas akan memiliki kecenderungan untuk tidak bertahan lama di organisasi tempatnya bekerja saat ini.
 6. Terdapat peran mediasi antara Karakteristik Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Kepuasan Kerja mampu meningkatkan pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai. Tingginya tingkat karakteristik pada suatu bidang pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap berada pada organisasi kerjanya saat ini.
 7. Tidak ada peran mediasi antara Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan Kerja pegawai BPS kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja terhadap komitmen Organisasi. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

REFERENSI

- Aeni, N, dan Paradila, F. (2020). Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, vol.1, No.2, 119-124.
- Adiarani, P. G. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja. *Review Journal OAS*, vol.1. No.2, 475-479.
- Anora, A., Marbawi, dan Mariyudi. (2019). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol.4, No.1, 107-118.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A.B., dan Bal, M.P. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 83, No. 1, 189-206.
- Culibrk, J., Delic, M., dan Slavica Mitrovic. (2018). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role Of Job Involvement: Frontiers in Psychology* | www.frontiersin.org

- Ekonugroho, M. (2008). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat jendral departemen energi sumber daya mineral*. Jakarta: Tesis Program Pascasarjana UI.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. and Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92 No. 5, 1332-1356.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (2005). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, vol. 60 No. 2, 159-170.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (2006). *Motivation through the design of work: test of a theory, (Organizational Behavior and Human Performance)*, vol. 16 No. 2, 250-279.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (2008). *Work Redesign, Addison-Wesley, Reading, MA*.
- Hansen, B. S. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus Di Underground DOZ Engineering PT Freeport Indonesia)*. Jakarta: TAPM Universitas Terbuka.
- Iskandar, M. (2003). *Pengaruh kepercayaan pada rekan kerja, kepuasan kerja, nilai bersama dan kualitas komunikasi terhadap pembentukan komitmen pada perusahaan*. Jakarta: Tesis Program Pascasarjana FE Universitas Indonesia.
- Karim, D. N., dan Rahman, M. S. (2022). Effect of Job Characteristics on Work Engagement: An Empirical Study in the Banking Sector of Bangladesh. *Dhaka University Journal Of Management, Researchgate.net/publication/362761006*.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Nurlinda, R., dan Nurlina. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dengan Penghargaan (*Reward*) sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, vol.3, No.3, 73-87.
- Putra, B.N.K., Sudja. I.N. dan Martini, L.K.B. (2018). The Effect of Job Characteristics and Compensation to Work Satisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, No.3, 572-580.
- Rai, A., dan Maheshwari, S. (2020). Exploring the Mediating Role of Work Engagement Between the Linkages of Job Characteristics with Organizational Engagement and Job Satisfaction. *Management Research Review* © *Emerald.com/insight/2040-8269.htm*.
- Ramli, Y., Soelton, M., Paijan, dan Khotimah, N. (2020). The Effect of Job Characteristics towards the Organizational Commitment of the Employees. *International Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, vol.8, No.1, 1-9.
- Rikmaratri, R. D. D., dan Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, vol.2, No.1, 1-10.
- Robbins, S.R. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku I Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. R., & Judge, T., A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeri. (2006). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa*. Jakarta: Tesis Program Pasca Sarjana UI.
- Saud, T.R. (2020). The Effect of Job Characteristics on Organizational Commitment: The Role of Growth Need Strength in Nepal IT Companies. *Journal of Business and Management Research*, vol.3, No.1, 39-56.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., dan Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a two sample confirmatory factor analytic

- approach. *Journal of Happiness Studies*, vol. 3 No. 1, 71-92.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 3, pp. 293-315.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugianto, Hermanto, B., Muhyi, H. A., dan Purnomo, M. (2018). The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, vol.5, No.9, 95-101.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 1997, Tentang Statistik.