

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

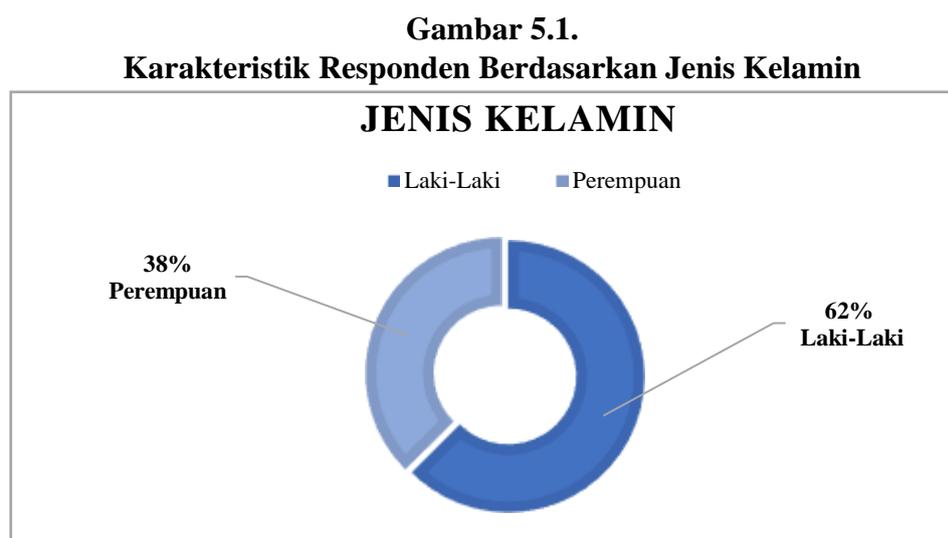
5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Karakteristik Responden

Dibawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan hasil angket kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Karakteristik tentang responden ini terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir dengan responden berjumlah 72 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dengan 45 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan, yang disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

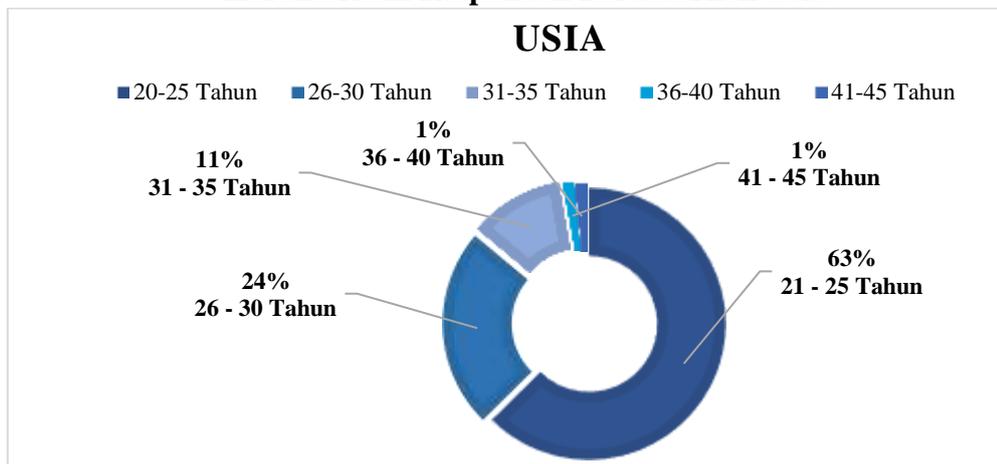
Gambar 5.1. Menunjukkan bahwa mayoritas partisipan pada penelitian ini ialah partisipan laki-laki yang terdiri dari 62% partisipan, sedangkan perempuan sebanyak 38% partisipan. Hal ini menunjukkan jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu perusahaan, sedangkan tingkat dan skil merupakan penentu karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Sistem produksi perusahaan mayoritas membutuhkan tenaga laki-laki karena pada sistem produksi merupakan inti

dari pekerjaan didalam perusahaan. Yang mana artinya PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi mengutamakan pekerja laki-laki sebab lebih mampu untuk bekerja dilapangan secara teknis dan memiliki waktu yang lebih fleksibel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun tingkat usia karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang berada pada usia 21-25 Tahun, 17 orang berada pada usia 26-30 Tahun, 8 orang berada pada usia 31-35 Tahun, 1 orang berada pada usia 36-40 Tahun dan 1 orang berada pada usia 41-45 Tahun. Dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

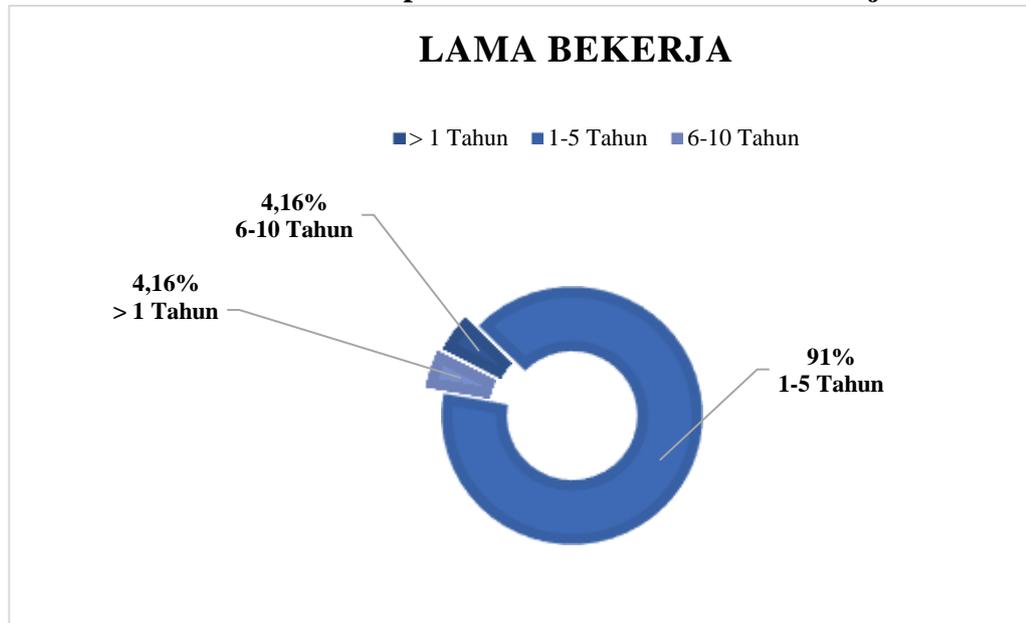
Gambar 5.2. menunjukkan bahwa mayoritas partisipan pada penelitian ini berada pada rentang usia 21-25 Tahun terdiri dari 63% partisipan. Dalam hal ini diartikan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan milenial yang berada pada usia kerja. Pada usia 21-25 Tahun merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu usia juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan sebanyak 3 orang responden bekerja selama > 1 Tahun, 66 orang responden bekerja selama 1-5

Tahun dan 3 orang responden bekerja selama 6-10 Tahun. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

Gambar 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



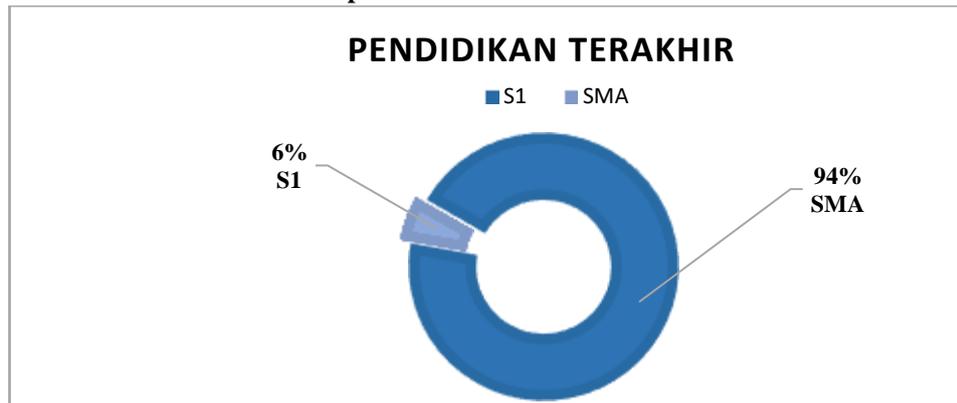
Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Gambar 5.3. menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini sebanyak 91% partisipan. Yang mana artinya karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi telah bekerja selama 1-5 Tahun. Hal tersebut dikarenakan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi melakukan rekrutmen dan seleksi untuk mengisi posisi yang kosong. Lama bekerja menjadikan karyawan mahir dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Karyawan yang telah bekerja lama pada perusahaan memberikan kontribusi yang baik sehingga memudahkan perusahaan untuk lebih banyak melakukan produksi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 68 orang dengan pendidikan terakhir SMA dan 4 orang berpendidikan S1. Dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 5.4.
Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Gambar 5.4. menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) yakni terdiri dari 94% atau sebanyak 68 partisipan. Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula intelektualnya.

5.2. Analisis statistik deskriptif

Penelitian ini menjelaskan secara deskriptif hasil dari data yang dikumpulkan atau jawaban dari responden yang telah di rekapitulasi kemudian dianalisis nilai deskriptif setiap variabelnya.

5.2.1. Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur dengan 15 pernyataan. Dari 72 responden yang mengisi kuesioner diperoleh jawaban mengenai gambaran kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Tanggapan Responden Terkait Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Ket
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
Pekerjaan itu Sendiri										
Y.1.1	Karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian	f	0	4	21	37	10	72	260	Puas
		fx	0	8	63	148	50	269		
Y.1.2	Karyawan mendapat pekerjaan yang bervariasi	f	0	4	18	43	7	72		
		fx	0	8	54	172	55	269		
Y.1.3	Karyawan mendapat pekerjaan yang menantang	f	0	5	39	25	3	72		
		fx	0	10	117	100	15	242		
Gaji										
Y.2.1	Karyawan menerima gaji tepat waktu	f	0	3	19	34	16	72	279	Puas
		fx	0	6	57	136	80	279		
Y.2.2	Karyawan Menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	f	0	5	14	37	16	72		
		fx	0	10	42	148	80	280		
Y.2.3	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	f	0	2	17	41	12	72		
		fx	0	4	51	164	60	279		
Promosi										
Y.3.1	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir	f	0	0	19	42	11	72	272	Puas
		fx	0	0	57	168	55	280		
Y.3.2	Karyawan mendapat kesempatan promosi jabatan di perusahaan tersebut	f	0	2	23	40	7	72		
		fx	0	4	69	160	35	268		
Y.3.3	Promosi untuk karyawan sesuai prosedur dan persyaratan	f	0	1	23	41	7	72		
		fx	0	2	69	164	35	270		
Pengawas										
Y.4.1	Karyawan mendapat pengawasan secara berkala	f	0	1	23	37	11	72	275	Puas
		fx	0	2	69	148	55	274		
Y.4.2	Karyawan mendapatkan bimbingan atas pekerjaan yang akan dilakukan	f	0	1	21	38	12	72		
		fx	0	2	63	152	60	277		
Y.4.3	Karyawan diberi informasi waktu pengawasan	f	0	4	19	35	14	72		
		fx	0	8	57	140	70	275		
Rekan Kerja										
Y.5.1	Karyawan mendapat rekan kerja yang ramah	f	0	2	18	38	14	72	282	Puas
		fx	0	4	54	152	70	280		
Y.5.2	Karyawan dapat bekerja sama dengan tim	f	0	2	12	41	16	72		
		fx	0	4	12	164	80	284		
Y.5.3	Karyawan nyaman bekerja sama dengan rekan kerja	f	0	1	14	46	11	72		
		fx	0	2	42	184	55	283		
Rata-rata								273	Puas	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 5.1. diatas, kriteria pengukuran persepsi responden mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki persepsi responden dengan rata-rata sebesar 273 dengan kategori puas.

Interpretasi dari dimensi pekerjaan itu sendiri berada pada kategori puas total rata-rata 260 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa puas terhadap indikator karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan karyawan mendapat pekerjaan yang bervariasi (269) dan skor terkecil pada persepsi karyawan pada indikator karyawan mendapat pekerjaan yang menantang. Interpretasi dari dimensi rekan kerja berada pada kategori gaji berada pada kategori puas total rata-rata 279 hal ini menggambarkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.

Interpretasi dari dimensi promosi berada pada kategori puas total rata-rata 272 hal ini menggambarkan bahwa karyawan mendapat kesempatan untuk pengembangan karir. Interpretasi dari dimensi pengawas berada pada kategori puas total rata-rata 275 hal ini menggambarkan karyawan mendapatkan bimbingan atas pekerjaan yang akan dilakukan. Interpretasi dari dimensi rekan kerja berada pada kategori puas total rata-rata 282 hal ini menggambarkan karyawan mendapat rekan kerja yang ramah.

5.2.2. Variabel Independen (Karakteristik Pekerjaan)

Pada penelitian ini variabel Karakteristik Pekerjaan diberikan kepada responden dengan diukur melalui 15 pernyataan. Dari 72 responden yang mengisi kuesioner diperoleh jawaban mengenai karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Tanggapan Responden Terkait Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Ket
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
Variasi Keterampilan										
X.1.1	Karyawan bekerja menggunakan keahlian bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan	f	0	1	25	39	7	72	272	Sesuai
		fx	0	2	75	156	35	268		
X.1.2	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang rutin dan bersifat terus menerus	f	0	0	16	48	8	72		
		fx	0	0	48	192	40	280		
X.1.3	karyawan dituntut untuk dapat menggunakan keterampilan yang beragam	f	0	1	26	37	8	72		
		fx	0	2	78	148	40	268		
Identitas Tugas										
X.2.1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tahapan-tahapan dan prosedur	f	0	0	22	39	11	72	272	Sesuai
		fx	0	0	66	156	55	277		
X.2.2	Karyawan mampu menghitung peluang dan hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya	f	0	2	22	40	8	72		
		fx	0	4	66	160	40	270		
X.2.3	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengerjakan keseluruhan tahap penyelesaian pekerjaan	f	0	4	21	36	11	72		
		fx	0	8	63	144	55	270		
Signifikansi Tugas										
X.3.1	Karyawan merasa memiliki peran sangat penting dalam setiap pekerjaan	f	0	3	17	38	14	72	276	Sesuai
		fx	0	6	51	152	70	279		
X.3.2	Karyawan selalu ingin meningkatkan hasil pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan	f	0	1	22	40	9	72		
		fx	0	2	66	160	45	273		
X.3.3	Karyawan selalu menginginkan bahwa pekerjaannya adalah bagian atas keberadaannya yang sangat berarti untuk perusahaan	f	0	2	18	40	12	72		
		fx	0	4	54	160	60	278		
Otonomi										
X.4.1	Karyawan diberi wewenang menggunakan cara, waktu dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.	f	0	2	19	41	10	72	273	Sesuai
		fx	0	4	57	164	50	275		
X.4.2	karyawan diberikan tanggung jawab dan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya	f	0	4	19	42	7	72		
		fx	0	8	57	168	35	268		
X.4.3	karyawan diberikan hak atas keberhasilan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab	f	0	2	15	46	9	72		
		fx	0	4	45	184	45	278		
Umpan Balik										
X.5.1	Karyawan secara berkala dievaluasi oleh pihak manajemen untuk mengetahui tingkat aktivitas kerja	f	0	1	16	43	12	72	278	Sesuai
		fx	0	2	48	172	60	282		
X.5.2	Karyawan selalu mendapatkan petunjuk dan bimbingan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik	f	0	1	18	47	6	72		
		fx	0	2	54	188	30	274		
X.5.3	Karyawan akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik manakala hasil pekerjaannya sangat memuaskan	f	0	3	12	49	8	72		
		fx	0	6	36	196	40	278		
Rata-rata								274	Sesuai	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 5.2. diatas, kriteria pengukuran persepsi responden mendapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki persepsi responden dengan rata – rata sebesar 274 dengan kategori sesuai.

Interpretasi dari dimensi variasi keterampilan berada pada kategori sesuai dengan total rata-rata 272 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sesuai terhadap indikator karyawan mengerjakan pekerjaan yang rutin dan bersifat terus menerus. Interpretasi dari dimensi Identitas tugas berada pada kategori sesuai dengan total rata-rata 272 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sesuai terhadap indikator karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tahapan-tahapan dan prosedur.

Interpretasi dari dimensi signifikansi tugas berada pada kategori sesuai dengan total rata-rata 276 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sesuai terhadap indikator karyawan merasa memiliki peran sangat penting dalam setiap pekerjaan dan karyawan selalu ingin meningkatkan hasil pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan.

Interpretasi dari dimensi otonomi berada pada kategori sesuai dengan total rata-rata 273 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sesuai terhadap indikator karyawan diberikan hak atas keberhasilan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab. Namun, skor terkecil pada persepsi karyawan pada indikator karyawan diberikan tanggung jawab dan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Interpretasi dari dimensi umpan balik berada pada kategori sesuai dengan total rata-rata 278 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sesuai terhadap indikator karyawan secara berkala dievaluasi oleh pihak manajemen untuk mengetahui tingkat aktivitas kerja dan karyawan akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik manakala hasil pekerjaannya sangat memuaskan.

5.2.3. Variabel Intervening (Keterlibatan Kerja)

Pada penelitian ini, variabel keterlibatan kerja diukur dengan 9 pernyataan dari 72 responden yang mengisi kuesioner diperoleh jawaban mengenai gambaran keterlibatan kerja di PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi sebagai berikut:

Tabel 5.3.
Tanggapan Responden Terkait Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Ket		
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5					
Aktif berpartisipasi												
Z.1.1	Karyawan selalu ikut serta dalam pekerjaan	f	0	1	14	54	3	72	276	Terlibat		
		fx	0	2	42	216	15	275				
Z.1.2	Karyawan selalu inisiatif untuk mengerjakan tugas yang belum selesai	f	0	0	16	47	9	72				
		fx	0	0	48	188	45	281				
Z.1.3	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	f	0	1	19	47	5	72				
		fx	0	2	57	188	25	272				
Pekerjaan sebagai yang utama												
Z.2.1	Karyawan merasa kepuasan utama berasal dari pekerjaan	f	0	1	16	42	13	72			284	Terlibat
		fx	0	2	48	168	65	283				
Z.2.2	Karyawan merasa depresi jika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya	f	0	1	20	42	13	72				
		fx	0	2	60	168	65	295				
Z.2.3	Bersedia untuk memberikan usaha yang besar untuk perusahaan	f	0	1	20	42	9	72				
		fx	0	2	60	168	45	275				
Pekerjaan sesuatu yang penting untuk harga diri												
Z.3.1	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan	f	0	1	17	47	7	72	275	Terlibat		
		fx	0	2	51	188	35	276				
Z.3.2	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan	f	0	2	18	44	8	72				
		fx	0	4	54	176	40	274				
Z.3.3	Karyawan mempunyai komitmen atas tugas yang diberikan.	f	0	1	19	44	8	72				
		fx	0	2	57	176	40	275				
Rata-rata								278			Terlibat	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas kriteria pengukuran persepsi responden, mendapatkan hasil bahwa keterlibatan kerja memiliki persepsi responden dengan nilai rata-rata 278 dengan kategori terlibat.

Interpretasi dari dimensi aktif berpartisipasi berada pada kategori terlibat dengan total rata-rata 276 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa terlibat terhadap indikator karyawan selalu inisiatif untuk mengerjakan tugas yang belum selesai.

Interpretasi dari dimensi pekerjaan sebagai yang utama berada pada kategori terlibat dengan total rata-rata 284 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa terlibat terhadap indikator karyawan merasa depresi jika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya.

Interpretasi dari dimensi pekerjaan sesuatu yang penting untuk harga diri berada pada kategori sedang dengan total rata-rata 275 hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan.

5.3. Analisis Data

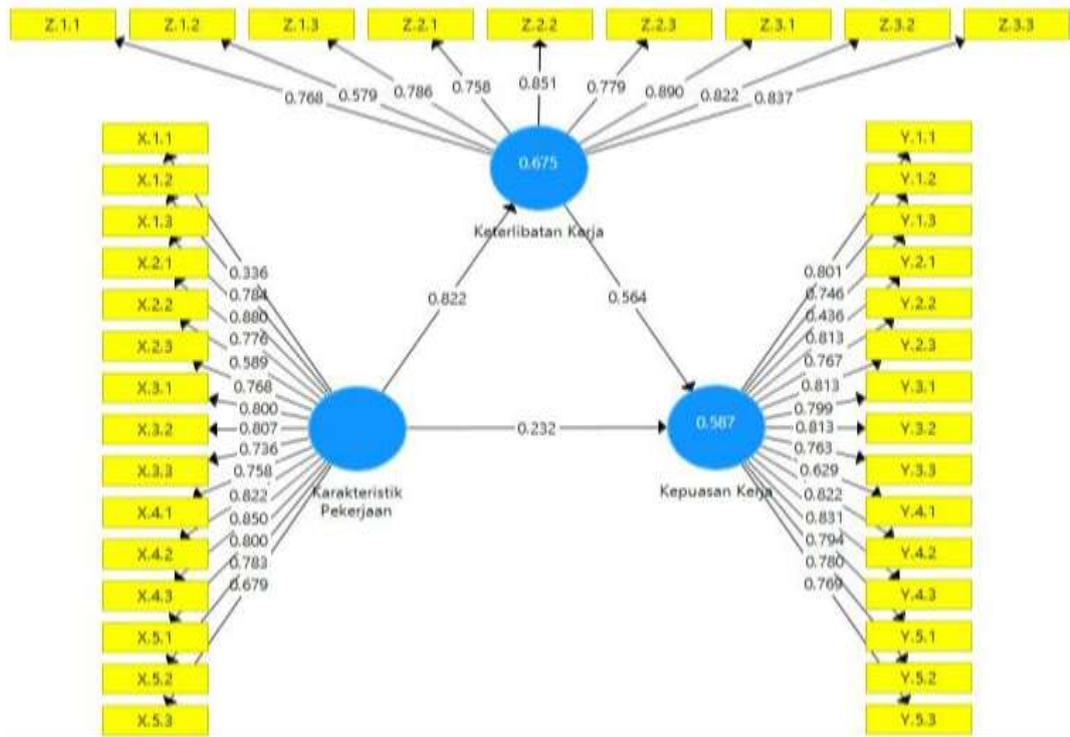
5.3.1. Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria teknik analisa data dengan SmartPLS (v.3.2.9) untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Compositve Realibility.

1. Uji Convergent Validity

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas, konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item atau skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak SmartPLS (v.3.2.9). Reflektansi individu dikatakan tinggi jika korelasi dengan konfigurasi terukur lebih besar dari 0,70. Namun menurut Chin, 2014 (Ghozali, 2016), nilai beban 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup studi awal dalam pengembangan ukuran. Dalam penelitian ini, batas faktor paparan 0,70 ditetapkan sebagai yang digunakan.

Gambar 5.5.
Outer Model Indikator ke Dimensi



Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan model spesifikasi antar variabel-variabel laten dengan indikatornya masing-masing dengan nilai outer loadingnya. Berikut ini tabel outer loading hasil kalkulasi untuk outer model.

Tabel 5.4
Outer Loading Indikator ke Dimensi

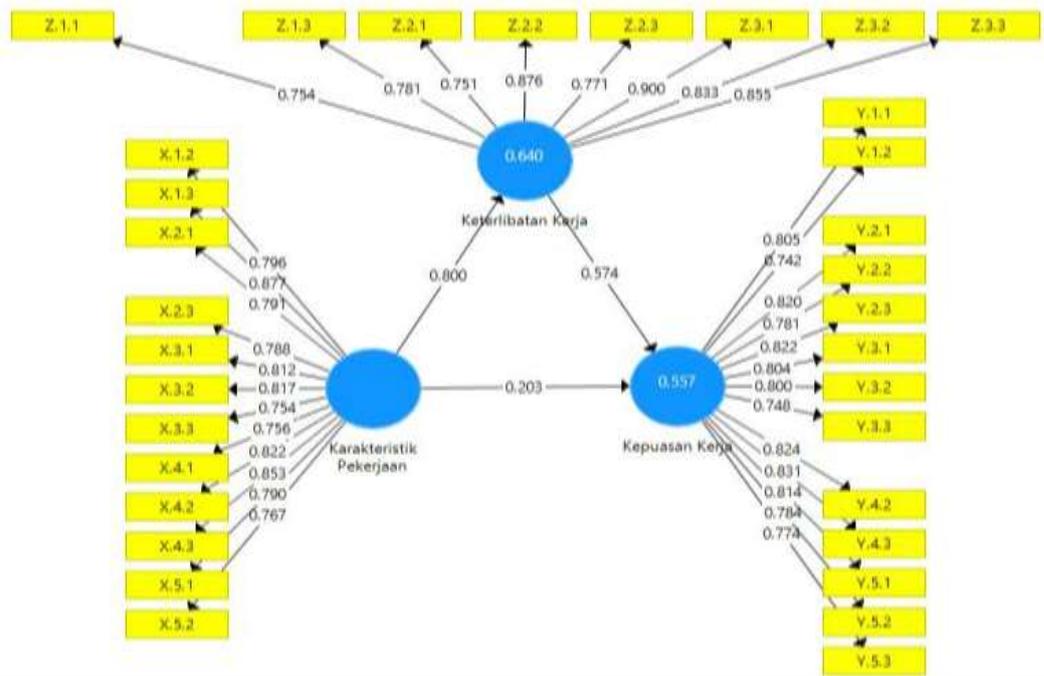
Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	Variasi Keterampilan	X.1.1	0,336	Tidak Valid
		X.1.2	0,784	Valid
		X.1.3	0,880	Valid
	Identitas Tugas	X.2.1	0,776	Valid
		X.2.2	0,589	Tidak Valid
		X.2.3	0,768	Valid
	Signifikansi Tugas	X.3.1	0,800	Valid
		X.3.2	0,807	Valid
		X.3.3	0,738	Valid
	Otonomi	X.4.1	0,758	Valid

	Umpan Balik	X.4.2	0,822	Valid
		X.4.3	0,850	Valid
		X.5.1	0,800	Valid
		X.5.2	0,783	Valid
		X.5.3	0,679	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Y.1.1	0,801	Valid
		Y.1.2	0,746	Valid
		Y.1.3	0,436	Tidak Valid
	Gaji	Y.2.1	0,813	Valid
		Y.2.2	0,767	Valid
		Y.2.3	0,813	Valid
	Promosi	Y.3.1	0,799	Valid
		Y.3.2	0,813	Valid
		Y.3.3	0,763	Valid
	Pengawas	Y.4.1	0,629	Tidak Valid
		Y.4.2	0,822	Valid
		Y.4.3	0,831	Valid
	Rekan Kerja	Y.5.1	0,794	Valid
		Y.5.2	0,780	Valid
		Y.5.3	0,769	Valid
Keterlibatan Kerja	Aktif berpartisipasi	Z.1.1	0,768	Valid
		Z.1.2	0,579	Tidak Valid
		Z.1.3	0,786	Valid
	Pekerjaan Menjadi yang Utama	Z.2.1	0,758	Valid
		Z.2.2	0,851	Valid
		Z.2.3	0,779	Valid
	Pekerjaan menjadi Harga Diri	Z.3.1	0,890	Valid
		Z.3.2	0,822	Valid
		Z.3.3	0,837	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 5.3.1. diketahui terdapat 6 indikator variabel karakteristik pekerjaan, 1 indikator pada variabel kepuasan kerja dan 1 indikator keterlibatan kerja yang tidak memenuhi persyaratan minimal nilai outer loading atau $< 0,70$, sehingga indikator tersebut akan dihilangkan dari model dan tidak diikutkan dalam perhitungan selanjutnya. Indikator lain memiliki nilai outer loading $> 0,70$ mengartikan bahwa indikator masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik. Setelah dilakukan penghapusan pada indikator yang tidak valid selanjutnya dilakukan kalkulasi ulang. Berikut merupakan gambar model yang sudah dikalkulasikan ulang:

Gambar 5.6.
Outer Model setelah dikalkulasikan ulang



Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Gambar 5.6. menunjukkan adanya beberapa indikator yang di drop dari model sehingga hanya tersisa konstruk yang nilainya valid. Berikut merupakan tabel outer loading hasil kalkulasi ulang untuk outer model (Measurement Model):

Tabel 5.5.
Outer Loading setelah dikalkulasikan ulang

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Karakteristik Pekerja	Variasi Keterampilan	X.1.2	0,784	Valid
		X.1.3	0,880	Valid
	Identitas Tugas	X.2.1	0,776	Valid
		X.2.3	0,768	Valid
	Signifikansi Tugas	X.3.1	0,800	Valid
		X.3.2	0,807	Valid
		X.3.3	0,738	Valid
	Otonomi	X.4.1	0,758	Valid
		X.4.2	0,822	Valid
		X.4.3	0,850	Valid
Umpan Balik	X.5.1	0,800	Valid	

		X.5.2	0,783	Valid
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Y.1.1	0,801	Valid
		Y.1.2	0,746	Valid
	Gaji	Y.2.1	0,813	Valid
		Y.2.2	0,767	Valid
		Y.2.3	0,813	Valid
	Promosi	Y.3.1	0,799	Valid
		Y.3.2	0,813	Valid
		Y.3.3	0,763	Valid
	Pengawas	Y.4.2	0,822	Valid
		Y.4.3	0,831	Valid
	Rekan Kerja	Y.5.1	0,794	Valid
		Y.5.2	0,780	Valid
Y.5.3		0,769	Valid	
Keterlibatan Kerja	Aktif berpartisipasi	Z.1.1	0,768	Valid
		Z.1.3	0,786	Valid
	Pekerjaan menjadi yang utama	Z.2.1	0,758	Valid
		Z.2.2	0,851	Valid
	Pekerjaan menjadi harga diri	Z.2.3	0,779	Valid
		Z.3.1	0,890	Valid
		Z.3.2	0,822	Valid
		Z.3.3	0,837	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading setelah kalkulasi memiliki nilai outer loading $>0,7$ mengartikan bahwa indikator masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik.

2. Discriminant Validity

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya dan harus $>0,70$. Berikut adalah nilai cross loading indikator penelitian.

Tabel 5.6.
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Variabel		
	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Keterlibatan Kerja (Z)
X.1.2	0,796	0,495	0,594
X.1.3	0,877	0,619	0,735
X.2.1	0,791	0,513	0,558
X.2.3	0,788	0,541	0,549
X.3.1	0,812	0,501	0,604
X.3.2	0,817	0,518	0,610
X.3.3	0,754	0,459	0,498
X.4.1	0,756	0,460	0,642
X.4.2	0,822	0,566	0,683
X.4.3	0,853	0,588	0,729
X.5.1	0,790	0,491	0,754
X.5.2	0,767	0,591	0,680
Y.1.1	0,567	0,805	0,679
Y.1.2	0,478	0,742	0,600
Y.2.1	0,370	0,820	0,520
Y.2.2	0,363	0,781	0,502
Y.2.3	0,407	0,822	0,496
Y.3.1	0,461	0,804	0,563
Y.3.2	0,575	0,800	0,586
Y.3.3	0,473	0,748	0,657
Y.4.2	0,611	0,824	0,699
Y.4.3	0,673	0,831	0,599
Y.5.1	0,641	0,814	0,624
Y.5.2	0,632	0,784	0,512
Y.5.3	0,480	0,774	0,478
Z.1.1	0,656	0,683	0,754
Z.1.3	0,617	0,537	0,781
Z.2.1	0,637	0,669	0,751
Z.2.2	0,699	0,603	0,876
Z.2.3	0,607	0,549	0,771
Z.3.1	0,663	0,577	0,900
Z.3.2	0,656	0,561	0,833
Z.3.3	0,676	0,604	0,855

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS,2023

3. Uji Realibilitas (Composite Realibility dan Cronbach Alpha)

Dalam pengukuran realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM menggunakan SmartPLS, terdapat dua metode yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Konstruk dianggap reliabel apabila nilai Composite

Reliability dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Berikut adalah hasil data analisis pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha:

Tabel 5.7
Hasil Uji Realibilitas dan Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Avarange Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Pekerjaan (X)	0,950	0,952	0,956	0,645
Kepuasan Kerja (Y)	0,952	0,955	0,958	0,634
Keterlibatan Kerja (Z)	0,928	0,929	0,941	0,667

Sumber: Pengolahan data SmartPLS,2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.7, diperoleh nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai masing-masing variabel di atas 0,70. Temuan ini mengindikasikan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian sangat tinggi. Oleh karena itu, semua konstruk atau variabel dalam penelitian ini dapat dianggap baik dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

5.3.2 Analisis Inner Model

Pengujian inner model atau model yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model atruktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji-t sserta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural.

1. R-Square

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

Tabel 5.8
Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,557	0,544
Keterlibatan Kerja (Z)	0,640	0,638

Sumber: Pengolahan data dengan PLS,2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R-Square variabel Kepuasan kerja sebesar 0,557. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja mampu menjelaskan varian kepuasan kerja sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

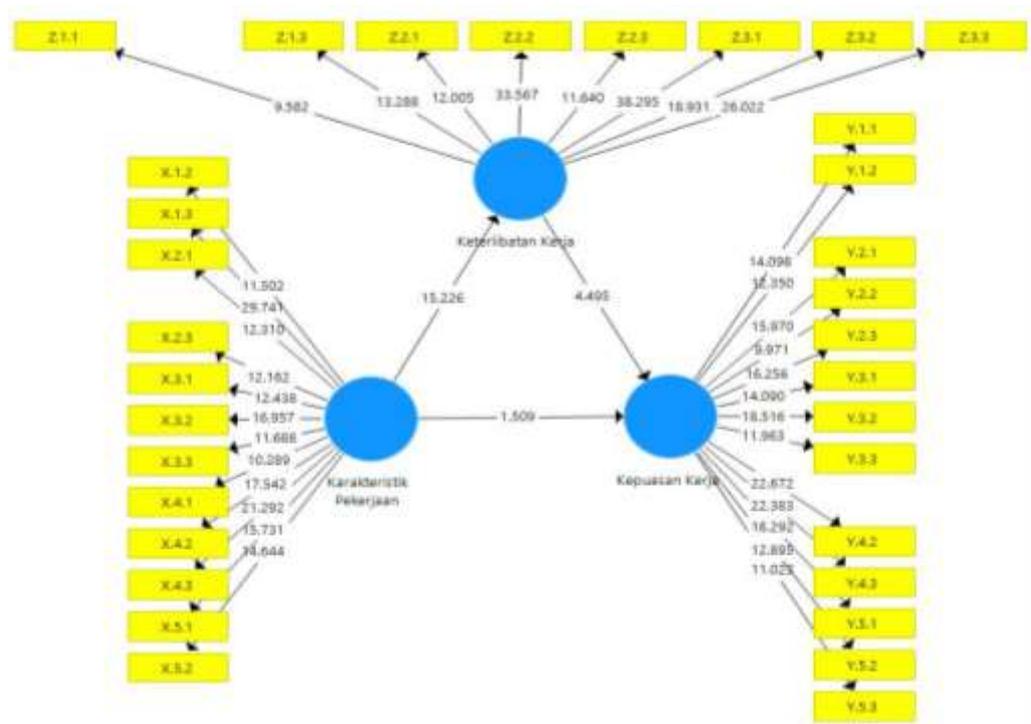
Selanjutnya, nilai R-Square variabel keterlibatan kerja sebesar 0,640. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel keterlibatan kerja sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Semakin besar nilai R-Square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat dijelaskan dependen, dengan demikian semakin baik persamaan strukturalnya.

5.4. Analisis hipotesis

PLS menggunakan siluasi untuk melakukan uji statistik pada hubungan virtual. Ini dilakukan dengan metode Bootstrapping sampel. Evaluasi model dilakukan dengan mengkaji pentingnya menentukan pengaruh antar variabel melalui prosedur Bootstrap. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji t-statistik dan p-value. Untuk nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima jika hasilnya empiris. Nilai penting yang digunakan t skor 1,96. Pengujian dengan Bootstrap bertujuan untuk meminimalkan masalah data penelitian yang menonjol. Model perhitungan statistik menggunakan Bootstrapping pada SmartPLS (v.3.2.9) adalah sebagai berikut:

Gambar 5.7.
Bootstrapping



Sumber: Hasil Olah Data, 2023

5.4.1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai p-value. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila hasil sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan T-Statistics >1,96. Berikut ini uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Tabel 5.9
Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient

	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
Karakteristik Pekerjaan		0,203	0,800
Kepuasan Kerja			
Keterlibatan Kerja		0,574	

Sumber: Pengolahan data dengan PLS,2023

Tabel 5.10
Uji Hipotesis bootstrapping

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0,203	0,193	0,133	1,524	0,128
Karakteristik Pekerjaan -> Keterlibatan Kerja	0,800	0,806	0,054	14,760	0,000
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,574	0,588	0,130	4,400	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS,2023

Tabel 5.11
Uji Hipotesis Specific Indirect Effects

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,459	0,474	0,111	4,119	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS,2023

Pengujian di PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap bertujuan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan bootstrapping adalah sebagai berikut:

H1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,203 dan nilai P-Value yang membentuk pengaruh karakteristik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,128 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 1,524. Namun, hasil ini tidak sesuai dengan aturan umum yang menentukan bahwa P-value < 0,05 dan T-Statistic > 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.

H2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan kerja

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,800 dan nilai P-Value yang membentuk pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 14,760 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-Value <0,05 dan T-Statistic >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 2 diterima.

H3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,574 dan nilai P-value yang membentuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 4,400 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0,05 dan T-Statistic >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 3 diterima.

H4. Keterlibatan Kerja Mampu Memediasi Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur sebesar 0,459 dan nilai P-value yang membentuk pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 4,119 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-Value < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, Hipotesis 4 diterima.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Tidak Terbukti
2	Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja	Terbukti
3	Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan	Terbukti
4	Keterlibatan Kerja mampu memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja	Terbukti

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS,2023

5.5. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi. Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan dengan SmartPLS (v.3.2.9).

5.5.1. Gambaran karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif di bidang sumber manusianya. Salah satunya dengan memperbaiki karakteristik pekerjaan pada perusahaan tersebut. Pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai untuk karyawan akan memberikan kepuasan yang baik pula. Kepuasan kerja tidak akan efektif apabila karakteristik pekerjaan yang mereka terima sangat berat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang diterima oleh karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi berada pada kategori sesuai, dilihat dari karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka keterlibatan kerja akan meningkat, kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif

perilaku karyawan dalam kerja. Namun, dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang belum mendapat keleluasaan serta kendali dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan cara karyawan tersebut. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kepuasan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi menunjukkan yang tergolong dalam kategori puas. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang puas dengan komunikasi yang baik antar rekan kerja dan memahami seluruh proses dan sistem pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Hal ini disebabkan dan dibantu oleh keterlibatan kerja karyawan sebagai variabel intervening atau variabel yang memediasi antara dua variabel lainnya, yang tergolong dalam kategori terlibat. Dimana karyawan yang bekerja sudah merasa terlibat dengan perusahaan sehingga mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

5.5.2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa meskipun karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya. Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan.

Artinya karakteristik pekerjaan yang terdiri dari identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Otonomi merupakan nilai terendah dari lima indikator karakteristik pekerjaan

pada hasil kuesioner di mana karyawan merasa kurang diberikan tanggung jawab dan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena atasan yang tidak memberikan wewenang penuh dalam menjalankan pekerjaan mereka yang dapat didasari atas kebijakan maupun standart operasional dalam perusahaan. Sehingga pada akhirnya hal tersebut menyebabkan rasa kurang nyaman serta turunya kepuasan kerja dari karyawan sebagai akibat kurangnya otonomi dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu responden pada bagian TUK ditemukan bahwa karyawan merasa belum memiliki kebebasan serta keleluasan secara penuh terhadap pekerjaannya hal ini dikarenakan adanya standar pelayanan yang harus mereka penuhi guna mendorong citra baik perusahaan serta adanya keterikatan dari setiap lini perusahaan (front office maupun back office) yang menyebabkan adanya pembatasan pada otonomi kerja tersebut. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Januardi et al (2021) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan tidak signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Meskipun terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.5.3. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja

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

meningkatkan keterlibatan karyawan yaitu karakteristik inti dari pekerjaan tersebut.

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

5.5.4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

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

Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerja mengkonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas & Suharti, (2013) yang menyatakan bahwa

keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Keterlibatan kerja terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya.

Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan rasa puas, bahwa organisasi memberi perhatian kepada pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal & Mulyadi., (2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerjamengkonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja.

5.5.5. Keterlibatan Kerja Mampu Memediasi Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan cukup berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan menawarkan keragaman tugas, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik yang demikian membuat kerja secara mental menantang. Hal ini, karena pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan kebosanan kerja. Suatu pekerjaan yang membosankan dan monoton akan menghalangi kepuasan kerja, sedangkan suatu pekerjaan yang menantang akan meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi inti karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat kuat bagi pekerja yang menginginkan tanggung jawab, makna pekerjaannya, pengendalian diri, umpan balik pelaksanaan kerja serta kesempatan untuk maju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Petra, (2020) yang menemukan bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis serta akan mendorong kepuasan kerja.

Esensi dari hubungan antara jenis pekerjaan dan perusahaan menekankan bahwa semakin baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka, semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan. Karyawan dalam perusahaan dapat menjadi keunggulan untuk bersaing dalam suatu perusahaan, tetapi mereka juga dapat menjadi penghambat. Saat ini, semakin banyak perusahaan yang mengharapkan karyawannya agar dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan daripada hanya membayar karyawan untuk melakukan pekerjaan dan menghabiskan waktu untuk menjalankan pekerjaan tersebut (Mathis & Jackson, 2006). Bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sangat diperhatikan perusahaan dan karyawan.

Respons karyawan terhadap pekerjaan berbeda-beda karena sebuah pekerjaan mungkin memberikan arti bagi satu orang, tetapi belum tentu untuk karyawan lain. Desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan berupa muatan kerja, fungsi, dan hubungan pekerjaan itu secara vertikal dan horizontal pada organisasi usahanya (Sitohang, 2007). Sangat penting untuk melakukan desain pekerjaan karena orang banyak menghabiskan waktu untuk bekerja terutama dalam usaha padat karya dengan sumber daya manusia menjadi tumpuan utama. Pada umumnya, karakteristik pekerjaan untuk memberikan kepuasan para pekerja pada jabatan pekerjaannya dan selalu menyenangkan pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk. Pada penelitian ini didapat hasil bahwa

karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena atasan yang tidak memberikan wewenang penuh kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hasil temuan ini mendukung temuan sebelumnya oleh Januardi et al (2021). Selanjutnya persepsi karyawan baik terhadap karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja. Hasil temuan ini mendukung temuan sebelumnya oleh Arumhapsari et al (2020). Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kepuasan kerja, dengan adanya keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan kepuasan tersendiri untuk karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Di dalam penelitian ini hasil variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang tidak signifikan untuk mengatasi inkonsistensi hasil riset tersebut keterlibatan kerja sebagai variabel intervening yang mana merupakan faktor atau variabel yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel hubungan yang tidak langsung. Maka hasil dari penelitian ini bahwasannya keterlibatan kerja mampu memediasi atau menjadi intervening antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini pun mendukung temuan-temuan sebelumnya oleh Petra, 2020. Yang menemukan bahwa ketika karyawan terlibat dengan pekerjaan hal ini akan mendorong kepuasan kerja.