

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 25 No. 1 (2024): January

DOI: DOI 10.21070/ijins.v25i1.1105 . Article type: (Innovation in Social Science)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Insights into Job Satisfaction in the Sugar Industry

Wawasan tentang Kepuasan Kerja di Industri Gula

Rio Oktafian , Riooktafian@umsida.ac.id, (0)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[<https://ror.org/017hvgd88>], Indonesia*

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the impact of organizational commitment, job characteristics, and career development on employee job satisfaction in PT. PG Candi Baru, a sugar company in Sidoarjo, Indonesia. Using quantitative research with 130 permanent employees, data was collected via Likert scale questionnaires and analyzed using path analysis techniques with SmartPLS software. The results confirm that organizational commitment, job characteristics, and career development positively influence employee job satisfaction. These findings underscore the importance of fostering organizational commitment, improving job characteristics, and providing career development opportunities to enhance overall employee satisfaction and organizational performance in the sugar industry.

Highlight:

Quantitative Analysis: Path analysis with SmartPLS software for robust statistical insights.

Positive Relationships: Organizational commitment, job characteristics, career development enhance satisfaction.

Industry Relevance: Vital implications for enhancing satisfaction in the sugar industry.

Keyword: Organizational Commitment, Job Characteristics, Career Development, Employee Job Satisfaction, Sugar Industry

Published date: 2024-05-11 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka Panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman. Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga eksistensinya[1].

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka [2]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT PG CANDI BARU di Sidoarjo yang menjadi tempat penelitian. PT PG CANDI BARU merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan bahan pangan. Perusahaan tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi PT PG CANDI BARU adalah memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasar hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT PG CANDI BARU terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, serta pengembangan karir karyawan di PT PG CANDI BARU.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri khas suatu hubungan karyawan dengan organisasi mereka. Tindakan seperti normatif dan keberlangsungan, komitmen sangat terkait dengan penarikan dan perputaran karyawan [3]. komitmen organisasi adalah obligasi untuk seluruh organisasi, dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan [4]. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau

motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan ini menggunakan research gap jenis *Evidence Gap*, *Evidence Gap* yaitu adanya kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang didapatkan/perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (didukung atau tidak didukung) [5]. Hal tersebut membuat kesimpangsiuran hasil penelitian yang belum jelas.

Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang di teliti menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja [6]. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja [7].

Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang di teliti menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja [8]. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja [9].

Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang di teliti menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja [10]. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja [11].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. PG Candi Baru".

Metode

Lokasi penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan Lokasi penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan gula yaitu PT PG CANDI BARU yang terletak di Jl. Raya Candi No.10, Candi Jaya, Candi, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan [12].

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di PT. PG Candi Baru yang mempunyai 130 karyawan tetap. Karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini 130 orang yang dipilih menjadi responden dapat mewakili populasi yang menjadi karyawan tetap PT. PG Candi Baru. Para responden sendiri dipilih secara non acak atau non-probability sampling. Dalam non-probability sampling, setiap unsur dalam populasi tidak memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel [12].

Dalam *non-probability sampling* pemilihan unit sampel berdasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak ada penggunaan teori probabilitas. Adapun jumlah sampel yang ditentukan adalah sebesar 130 responden dengan teknik *Total sampling* teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti dengan cara riset atau peneliti lapangan. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang disebar melalui responden yang mana diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) [12].

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS karena dapat diterapkan ke semua skala data baik itu rasio, data panel, maupun data lainnya. PLS (*Partial Least Square*) adalah alternatif olah data dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang berbasis *covariance* menjadi berbasis varian mempunyai tujuan untuk mendapatkan hubungan variabel laten serta bertujuan memprediksi indikator *structural konstruk*, dan memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel [13].

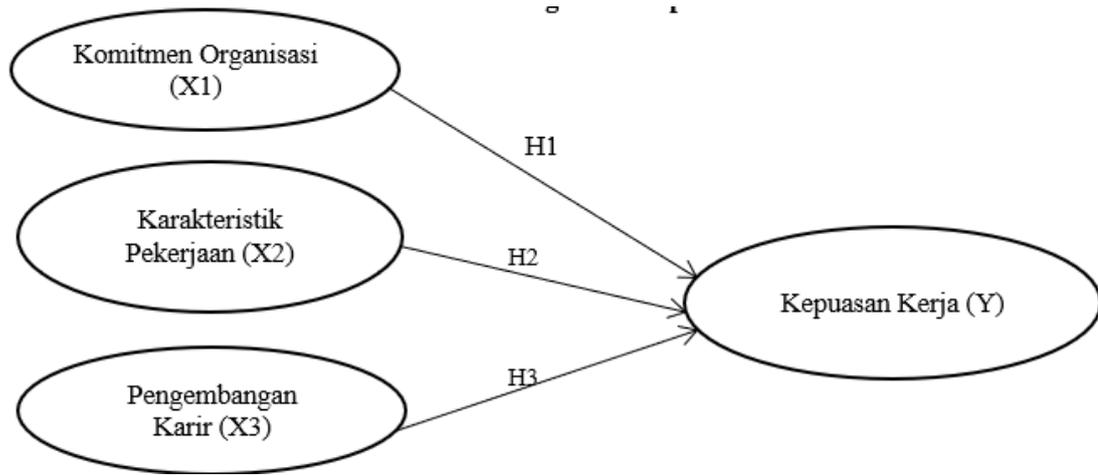


Figure 1. Kerangka Konseptual

A. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, yang dimana rumusan masalah dalam penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Berdasarkan dari rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU

H2: Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU

H3: Pengembangan Karir ikut Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT PG CANDI BARU

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

1. Convergent Validity

Tabel 3.1

Outer Loading

	Komitmen Oganisasi	Karakteristik Pekerjaan	Pengembangan Karir	Kepuasan kerja
X1.1	0.990			
X1.2	0.985			
X1.3	0.964			
X2.1		0.851		
X2.2		0.704		
X2.3		0.841		
X2.4		0.749		
X2.5		0.778		
X3.1			0.816	
X3.2			0.833	
X3.3			0.785	
Y1				0.747
Y2				0.712
Y3				0.734
Y4				0.804
Y5				0.791

Table 1.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel 3.1 dapat diketahui bahwa masing - masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,7. Nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup sebagai memenuhi syarat *convergent validity*[13].

2. Average Variance Extracted

Tabel 3.2

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (X1)
Karakteristik Pekerjaan (X2)
Pengembangan Karir (X3)
Kepuasan Kerja (Y)

Table 2.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS4 .0*

Berdasarkan tabel 3.2 Uji validitas berdasarkan variabel nilai dari AVE menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memperoleh nilai *ave* 0,959, karakteristik pekerjaan (X2) memperoleh nilai *ave* 0,619, pengembangan karir (X3) memperoleh nilai 0,659, dan kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai 0,575. Sehingga semua variabel memperoleh nilai diatas 0,5 dan dapat dinyatakan valid [13].

Digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada setiap variabel. Variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat jika *Cronbach's alphan* dan *composite reliability* memiliki nilai > 0,7 [13].

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3.3

Reliability Test

Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (X1)	0.979	0.980	0.986
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.844	0.844	0.890
Pengembangan Karir (X3)	0.743	0.750	0.853
Kepuasan Kerja (Y)	0.814	0.816	0.871

Table 3.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's alphan* pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap variabel telah memenuhi syarat sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel mempunyai nilai realibilitas yang tinggi [13].

B. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 3.4

AVE (Average Variance Extracted)

	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.532

Table 4.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 3.4 d dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,532. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir besarnya presentasi sebesar 53,2%.

C . Uji Hipotesis

Berdasarkan dengan olah data yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan melihat pada nilai koefisien, apabila pada nilai koefisien positif maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang berpengaruh positif, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima secara signifikan apabila pada nilai P-Value $< 0,05$ dan t- statistic $> 1,96$. Berikut adalah uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel 3.5

Bootstrapping

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.252	0.254	0.078	3.211
Karakteristik Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.285	0.289	0.075	3.798
Pengembangan Karir (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.396	0.398	0.088	4.506

Table 5.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 3.5 Berikut adalah hasil pengujian dengan bootstrap dari analisis SmartPLS:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja)

Variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memperoleh hasil T statistik 3,211 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik $> 1,96$ atau 3,211 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value $< 0,05$ berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh $0,001 < 0,05$ dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja)

Variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memperoleh hasil T statistik 3,798 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 3,798 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,000 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis H2 dapat dinyatakan diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja)

Variabel pengembangan karir (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) memperoleh hasil T statistik 4,506 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 4,506 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,000 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis H3 dapat dinyatakan diterima.

D . Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan sangat berbahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini karena karyawan sulit mendapatkan penghasilan yang bagus seperti yang didapatkan di perusahaan PT PG Candi Baru dan karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupan karyawan..

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional hal ini dipertegas oleh pendapat mengatakan jika komitmen organisasional tinggi maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi [1] [14]. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam dirinya akan memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan dan mentaati peraturan dan nilai-nilai yang terdapat di perusahaan. Ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, dan pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan mengatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional [15] [16].

Pada variabel komitmen organisasi indikator *continuance commitment* yaitu komitmen yang berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan apabila meninggalkan perusahaan. Hal tersebut bisa saja dikarenakan kehilangan kesempatan untuk promosi jabatan. Komitmen organisasional karyawan perlu ditingkatkan dengan memberikan suatu perhatian, penghargaan serta keterlibatan peran langsung karyawan sehingga loyalitas dan dedikasinya semakin meningkat yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalani karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan. selanjutnya karyawan selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan dan disaat karyawan diberi kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja sehingga karyawan bisa sangat baik dalam memahami tugas-tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Diluar sana banyak perusahaan yang tidak memberikan tugas yang jelas sesuai jobdesk kepada karyawannya contohnya seperti di awal hanya menjelaskan jobdesk dan saat di lapangan kenyataannya berbeda. Banyak tugas yang di berikan diluar jobdesk mereka artinya karyawan menjadi susah menjalani pekerjaan tersebut. Beda hal nya dengan PT PG Candi Baru para atasan memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jobdesk dan keahlian karyawan masing masing dengan ini karyawan menjadi mempermudah dalam pelaksanaan kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil responden kepuasan kerja karyawan terbanyak yaitu hasil yang di terima karyawan sesuai dengan tugas yang di berikan. Artinya karyawan mendapatkan gaji atau hasil yang sebanding dengan pekerjaan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Terdapat lima karakteristik pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan dalam mendapat kepuasan kerja yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik [17].

Teori diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan yang membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat ditarik kesimpulan karakteristik pekerjaan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja [18] [19] [20].

karakteristik pekerjaan adalah informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebuah pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuai karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik pemberian karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

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. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan karyawan kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan atau kursus. Dengan adanya program pelatihan karyawan berpendapat orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi tetapi pengalaman kerja karyawan bertambah ketika kerja diperusahaan PT PG Candi Baru.

Pengembangan karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan yang dapat di promosikan, menurunkan perputaran karyawan, mengungkap potensi karyawan, mendorong pertumbuhan, memuaskan kebutuhan karyawan, dan membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui [21].

Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasil semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi .

Teori diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni apabila program pengembangan karir baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi [22] [23].

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang [24]. Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang.

Pada variabel pengembangan karir indikator pengalaman kerja yaitu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Konsep ini bisa diterapkan pada karyawan khususnya di PT PG Candi Baru. Adanya pengembangan karir yang diberikan kepada para karyawan akan memberikan dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian bagi para karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh pada perkembangan kepuasan kerja karyawan dan juga bisa meningkatkan produktifitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PG Candi Baru.
2. Variabel Karakteristik Pekerjaan pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PG Candi Baru.
3. Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT PG Candi Baru.

References

1. I. W. Bagia, "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
2. M. Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan". Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.

3. Ria Yusuf, Mardiana, & Darman Syarif, "Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi". Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017.
4. Budi Mulia, Marbawi, & Sapna Biby, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas". J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), vol. 5, no. 2, pp. 43, 2021.
5. E. Siregar, "Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia". [Online]. Available: EBook, 2022.
6. N. N. Dewi, "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan". Jurnal Ecopreneur, vol. 12, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2019.
7. H. D. Setiawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi". Jurnal Ilmu Dan Budaya, vol. 41, no. 69, pp. 8091-8102, 2020.
8. P. Pramuditha, "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nasional Di Indonesia". ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 105-124, 2019.
9. D. Januardi and B. Budiono, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Bank Wilayah Surabaya)". Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 9, no. 1, pp. 253-263, 2021.
10. W. Muslim, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan". Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen, vol. 3, no. 1, pp. 1-8, 2017.
11. T. Lestari, S. R. Anandita, and W. Mahendri, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang". Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, vol. 1, no. 2, pp. 51-59, 2021.
12. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: PT Alfabet, 2016.
13. I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SmartPLS 23 (Edisi 8)". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
14. Y. Suhartini, "Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta". Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, vol. 15, no. 2, pp. 93-108, 2020.
15. T. Lestari, S. R. Anandita, and W. Mahendri, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang". Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, vol. 1, no. 2, pp. 51-59, 2021.
16. A. Pratama, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". J. SeMaRaK, vol. 1, 2019.
17. S. Robbin and T. Judge, "Perilaku Organisasi Edisi 16". Jakarta: Salemba Empat, 2015.
18. A. Eva, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Skripsi". Jurnal Ilmiah Unpand, vol. 17, pp. 2015.
19. M. Fitriani and Mohklas, "Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat". Jurnal Akutansi & Bisnis, vol. 01, no. 01, pp. 13-27, 2015.
20. I. Wardana, S. Rusidah, and N. Wahyuni, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah". Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, vol. 6, no. 2, pp. 100-111, 2021.
21. M. Pratiwi, Ira, F. N. Annisa, L. Situmorang, and S. Telaumbanua, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International TBK". Jurnal Mutiara Manajemen, vol. 4, no. 1, pp. 331-344, 2019.
22. V. Lisdiani, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)". Diponegoro Journal Of Social And Political Science, pp. 1-8, 2017.
23. Diawati, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon)". Jurnal Manajemen Bisnis, vol. 1, no. 1, pp. 28-51, 2019.
24. N. Maharani, Nadia, Sumiyati, and Masharyono, "Lingkungan Kerja Sosial Dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan". Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, vol. 17, no. 1, pp. 15, 2019.