

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT. PELINDO JASA MARITIM

Farhan Arsyam^{1*}, Ilham Sonata², & Julienda Harahap³

^{*1-3} Universitas Islam Sumatera Utara

*e-Mail: farhanarsyam56@gmail.com

Submit Tgl: 12-Juli-2026

Diterima Tgl: 15-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 20-Juli-2026

Abstract: *This study examined the effects of job characteristics and organizational commitment on employee job satisfaction at PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. A quantitative associative approach was employed. The population comprised 86 employees, with 81 selected through saturated sampling. Data were collected using questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination using SPSS. The results showed that job characteristics ($\beta = 0.428$; $p < 0.001$) and organizational commitment ($\beta = 0.417$; $p < 0.001$) had positive and significant effects on job satisfaction, both partially and simultaneously ($F = 42.301$; $p < 0.001$; Adjusted $R^2 = 0.508$). The conclusion indicates that improving job characteristics and strengthening organizational commitment are effective strategies for enhancing employee job satisfaction.*

Keywords: *Job Characteristics, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression, Organizational Commitment, Port Industry*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi berjumlah 86 pegawai dengan sampel 81 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan ($\beta = 0,428$; $p < 0,001$) dan komitmen organisasi ($\beta = 0,417$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan ($F = 42,301$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,508$). Kesimpulan menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Regresi Linear Berganda, Komitmen Organisasi, Industri Pelabuhan

Cara mengutip Arsyam, F., Sonata, I., & Harahap, J. (2026). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 715–727. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2290>

PENDAHULUAN

Perkembangan revolusi industri 4.0 dan ekonomi digital menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Barney, 1991; Pfeffer, 1998). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan (Dessler, 2020). Pada industri jasa maritim, khususnya PT. Pelindo Subholding Pelindo Jasa Maritim, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional dan layanan logistik nasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi tantangan di sektor maritim dan logistik. Nguyen, Nguyen, dan Tran (2021) menemukan bahwa pekerjaan yang monoton, jam kerja tidak teratur, dan tekanan kerja memengaruhi kepuasan kerja pekerja pelabuhan. Çakır dan Gürkan (2018) mengaitkan tingginya *turnover intention* dengan desain pekerjaan dan budaya organisasi. Di Indonesia, Kurniawan dan Sulistiyan (2020) melaporkan bahwa hanya 62% karyawan BUMN logistik yang merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan BPS (2022) mencatat tingkat *turnover* sektor transportasi dan perdagangan mencapai sekitar 8,7% per tahun.

Di PT. Pelindo Subholding Pelindo Jasa Maritim, hasil observasi awal menunjukkan adanya peningkatan absensi tidak terencana, beban kerja yang tidak merata, keterlambatan respons operasional, serta *turnover* staf muda yang mencapai 12% pada 2023. Selain itu, survei iklim organisasi internal menunjukkan tingkat *engagement* masih di bawah target, disertai keluhan mengenai kurangnya umpan balik, keterbatasan pengembangan keterampilan, dan minimnya pengakuan atas pencapaian kerja.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Menurut Hackman dan Oldham (1976, 1980), karakteristik pekerjaan memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja melalui lima dimensi utama, sedangkan Humphrey, Nahrgang, dan Morgeson (2007) menegaskan bahwa *autonomy* dan *feedback* merupakan prediktor terkuat kepuasan kerja. Di sisi lain, komitmen organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Meyer & Allen, 1991) juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Cho dan Huang (2012) menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan paling kuat dengan kepuasan kerja, sedangkan Chen dan Liu (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu mengurangi dampak stres kerja di lingkungan pelabuhan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pelindo Subholding Pelindo Jasa Maritim. Penelitian ini penting sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, dengan kebaruan berupa pengujian kedua variabel tersebut pada konteks transformasi organisasi yang sedang berlangsung di PT. Pelindo Subholding Pelindo Jasa Maritim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Subholding Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I Medan Belawan. Variabel penelitian terdiri atas karakteristik pekerjaan (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja pegawai (Y).

Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai PT. Subholding Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I (Sugiyono, 2017). Sampel ditentukan menggunakan teknik **sampling jenuh** atau sensus (Sugiyono, 2017; Elizar & Tanjung, 2018), sehingga diperoleh 81 pegawai staf dan operasional sebagai responden, sedangkan Manajer dan Deputy Manajer tidak diikutsertakan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (Sugiyono, 2015). Karakteristik pekerjaan diukur berdasarkan dimensi *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, komitmen organisasi berdasarkan komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif, serta kepuasan kerja berdasarkan indikator Robbins dan Judge (2015), Meyer (2016), Anwar (2019), dan Yuwono dalam Badriyah (2015).

Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dengan korelasi Rank Spearman (Azwar, 2017), uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha (Arikunto, 2006), serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas Kolmogorov Smirnov, heteroskedastisitas Glejser, multikolinearitas, dan autokorelasi Durbin Watson (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda yang dilengkapi dengan koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Prosedur penelitian meliputi penyusunan proposal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan penelitian untuk menjawab tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	71,60%
2	Perempuan	23	28,40%
Total		81	100,00%

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki (mayoritas) berjumlah 58 orang (71,60%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (28,40%).

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	PKWT	31	38,27%
2	PKWTT	50	61,73%
Total		81	100,00%

Berdasarkan Tabel 2 berikut, bahwa responden dengan status kepegawaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 31 orang (38,27%) sedangkan responden dengan status kepegawaian sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berjumlah 50 orang (61,73%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana	4	4,94%
2	Diploma	17	20,99%
3	SLTA/SMA	42	51,85%
4	SLTP	18	22,22%
Total		81	100,00%

Berdasarkan Tabel 3 berikut, bahwa responden dengan pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang (4,94%), responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 17 orang (20,99%), responden dengan pendidikan SLTA/SMU berjumlah 42 orang (51,85%) sedangkan responden dengan pendidikan SLTP berjumlah 18 orang (22,22%).

Pernyataan Responden

1. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap karakteristik pekerjaan di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Sebagian besar responden menyatakan **setuju** pada seluruh indikator dengan persentase antara **67% hingga 69%**, sedangkan **31% hingga 33%** menyatakan kurang setuju. Secara keseluruhan, distribusi jawaban didominasi oleh kategori **setuju (68,31%)**, diikuti **kurang setuju (31,69%)**, tanpa adanya jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan telah diterapkan dengan baik dan mendukung kepuasan kerja pegawai.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Sebagian besar responden juga memberikan penilaian positif terhadap komitmen organisasi. Persentase jawaban setuju berada pada kisaran 55,6% hingga 60,5%, sementara 1,2% hingga 2,5% responden menyatakan sangat setuju pada beberapa indikator. Secara keseluruhan, jawaban responden didominasi oleh kategori setuju (58,55%), diikuti kurang setuju (40,74%) dan sangat setuju (0,71%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I tergolong baik dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik. Mayoritas responden menyatakan setuju terhadap seluruh indikator kepuasan kerja dengan persentase 60% hingga 65%, sedangkan 2% menyatakan sangat setuju pada indikator penggajian dan 35% hingga 37% menyatakan kurang setuju. Secara keseluruhan, distribusi jawaban didominasi oleh kategori setuju (63,73%), diikuti kurang setuju (35,65%) dan sangat setuju (0,62%). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai menilai sistem penggajian, fasilitas, rekan kerja, kebijakan, serta kesesuaian pekerjaan telah memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Karakteristik Pekerjaan (X1)

No. Item	<i>Corrected itemtotal correlation (r_{hitung})</i>	<i>(r_{tabel}) (n = 81, α = 5%)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Q1_1	0,490	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_2	0,513	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_3	0,532	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_4	0,503	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_5	0,490	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_6	0,425	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_7	0,412	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_8	0,497	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_9	0,564	0,2185	Valid	Dipakai

Uji validitas dilakukan dengan menguji korelasi antara skor setiap butir pernyataan dengan total skor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel **karakteristik pekerjaan (X1)** dan **komitmen organisasi (X2)** memiliki nilai **Pearson Correlation > 0,2185**, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X2)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	<i>(r_{tabel}) (n = 81, α = 5%)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Q2_1	0,525	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_2	0,715	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_3	0,596	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_4	0,623	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_5	0,567	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_6	0,583	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_7	0,618	0,2185	Valid	Dipakai

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	<i>(r_{tabel}) (n = 81, α = 5%)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Q3_1	0,634	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_2	0,623	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_3	0,408	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_4	0,469	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_5	0,530	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_6	0,528	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_7	0,648	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_8	0,504	0,2185	Valid	Dipakai

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kepuasan kerja (Y), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation $> 0,2185$ sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kepuasan kerja (Y) adalah valid.

Tabel 7. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi

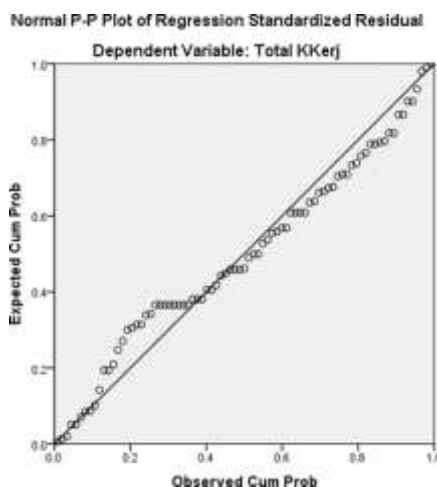
Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interpretasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,63 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,63	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Tabel 8. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0,606	Reliabel (Agak Rendah)	Dipakai
Komitmen Organisasi (X_2)	0,711	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kepuasan kerja (Y)	0,661	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada pada variabel gaya karakteristik pekerjaan (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2), dan kepuasan kerja pegawai (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik



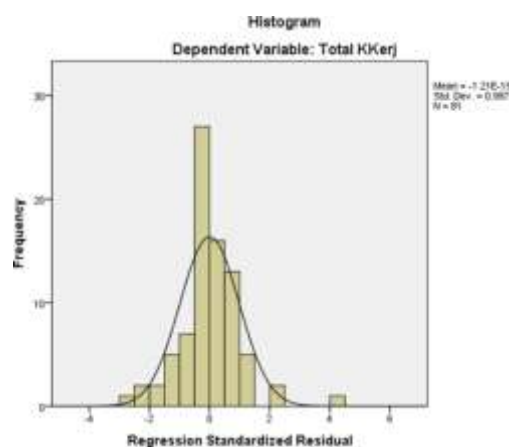
Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

Hasil uji normalitas dengan uji *statistic one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel diatas, besarnya nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,011 dan signifikan 0,258. Residual data berdistribusi normal jika signifikan $> 0,05$, dari pengujian diatas dapat dilihat

bahwa untuk variabel dependen dan variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05, jadi dapat dikatakan residual data berdistribusi normal.

Tabel 9. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,48715798
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,081
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,011
Asymp. Sig. (2-tailed)		,258



Gambar 2. Grafik Histogram

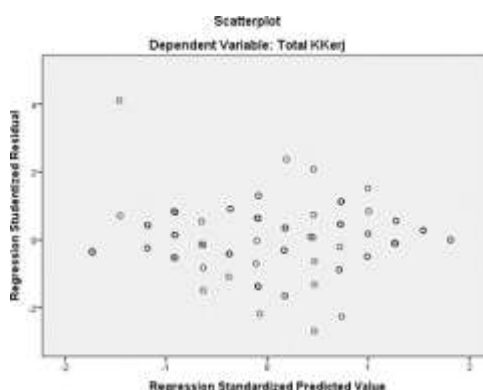
Berdasarkan gambar 2 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Total KPek	1.359
	Total KOrg	1.359

Berdasarkan output tabel 5.13 berikut, diketahui hasil perhitungan nilai

variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.



Gambar 3 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran titik pada diagram pencar bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi **tidak mengalami heteroskedastisitas** dan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 11. Uji Durbin-Watson (DW test)

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	78 ^a	.000	1.869

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin-Watson (DW test) untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,869, lebih besar dari nilai $du = 1,6898$ ($1,869 > 1,6898$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 12. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	4.506	2.790		1.615	.110	
1 Total KPek	.428	.095	.413	4.512	.000	.736
Total KOrg	.417	.091	.417	4.556	.000	.736

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,506 + 0,428X_1 + 0,417X_2$. Nilai konstanta sebesar **4,506** menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap bernilai positif ketika karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi dianggap konstan. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar **0,428** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar **0,428** satuan. Sementara itu, koefisien regresi komitmen organisasi sebesar **0,417** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar **0,417** satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Evaluasi

Tabel 13. Hasil Uji Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.908	2	95.954	42.301	.000 ^b
Residual	176.931	78	2.268		
Total	368.840	80			

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 42,301 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,11 ($42,301 > 3,11$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Dengan demikian, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.721 ^a	.520	.508	1.506	.520	42.301	2

Pada tabel 14 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*AdjustedRSquare*) sebesar 0,508 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kepuasan kerja pegawai) adalah sebesar 50,8% ditentukan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi selebihnya sebesar 49,2% ($100\% - 50,8\%$) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	4.506	2.790		1.615	.110	
1 Total KPek	.428	.095	.413	4.512	.000	.736
Total KOrg	.417	.091	.417	4.556	.000	.736

Hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai thitung = 4,512 > ttabel = 1,989 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, komitmen organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan thitung = 4,556 > ttabel = 1,989 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 4,512 dan ttabel sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I adalah baik.

Pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pekerjaan sehari-hari, pekerjaan bervariasi tidak monoton dan memiliki dampak penting bagi keberhasilan perusahaan. Delegasi tugas dan wewenang sesuai dengan posisi/jabatan pegawai serta memberikan bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan. Tidak hanya itu, sistem evaluasi kinerja di perusahaan memberikan gambaran yang jelas tentang prestasi kerja pegawai.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian Putra & Riantini (2020) yang mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan yang paling dihargai dan paling berkorelasi dengan kepuasan kerja. Mereka menginginkan pekerjaan yang bermakna dan kebebasan dalam mencapainya

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 4,556 dan ttabel sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Refleksi komitmen organisasi dilihat dari setiap pegawai memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, integritas dan loyalitas pegawai yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan sangat baik atau tinggi.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wijayanti & Setyawati (2020) dalam penelitian pada karyawan BUMN di Indonesia menemukan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif) yang memiliki pengaruh signifikan dan kuat terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 42,301, nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3.11. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan yang dirasakan pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai menerima kompensasi

dan salaried system yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai, ditambah lagi dengan rekan kerja yang kompeten dan mau bekerjasama serta kebijakan dan prosedur kerja dari perusahaan yang mudah dipahami.

Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetyaningrum, D. (2020) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I, baik secara parsial maupun simultan. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,428 dan nilai thitung 4,512, sedangkan komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,417 dan nilai thitung 4,556. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung sebesar 42,301 dan mampu menjelaskan 50,8% variasi kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas desain pekerjaan, pemberian otonomi, umpan balik, serta penguatan komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu unit organisasi dengan jumlah responden sebanyak 81 pegawai sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh lingkungan PT. Pelindo maupun sektor maritim secara luas. Selain itu, penelitian hanya mengkaji dua variabel independen sehingga masih terdapat 49,2% variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan responden yang lebih luas, membandingkan beberapa wilayah operasional PT. Pelindo, serta menambahkan variabel lain yang relevan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen PT. Pelindo Jasa Maritim untuk memperbaiki desain pekerjaan, meningkatkan kualitas

umpan balik, memperluas kesempatan pengembangan pegawai, dan memperkuat komitmen organisasi sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Chen, Y., & Liu, J. (2019). Organizational commitment and job satisfaction among port employees: The moderating role of job stress. *Maritime Business Review*, 4(3), 256–271.
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement. *Information Technology & People*, 25(1), 31–54.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & 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*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Kurniawan, A., & Sulistiyani, A. T. (2020). Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan BUMN sektor logistik di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 95–108.
- Meyer, J. P. (Ed.). (2016). *Handbook of employee commitment*. Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Nguyen, T. T., Nguyen, H. T., & Tran, Q. A. (2021). Factors affecting job satisfaction of port employees. *Maritime Policy & Management*, 48(7), 987–1002.

- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155–169.
- Putra, A. D., & Riantini, R. (2020). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada startup di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 55–70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian dan pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijayanti, R., & Setyawati, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BUMN di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 187–198.