

The Influence Of Individual Characteristics, Job Characteristics, And Organizational Characteristics On Employee Job Satisfaction At Pt Telkom Regional 1 Sumatera

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Regional 1 Sumatera

Adinda Desi Saputri ¹⁾; Ahmad Aswan Waruwu ²⁾; Teguh Wahyono ³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

^{2),3)} Dosen, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email: ¹⁾ adindadesisaputri04@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Maret 2026]

Revised [18 Mei 2026]

Accepted [20 Mei 2026]

KEYWORDS

Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dirancang untuk menelaah bagaimana karakter personal, karakteristik pekerjaan, dan karakter organisasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera. Studi menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan landasan positivisme untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif. Dari total 227 karyawan, dipilih 69 responden melalui probability sampling dengan teknik simple random sampling sehingga anggota populasi memiliki peluang sama. Data penelitian berupa data kuantitatif yang dihimpun dari sumber primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, penyebaran kuesioner, serta kajian literatur yang relevan. Analisis data menerapkan regresi linier berganda guna melihat pengaruh parsial dan simultan. Hasil menunjukkan bahwa karakter individu, pekerjaan, dan organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama-sama, ketiganya juga memberi pengaruh bermakna. Temuan menegaskan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh faktor internal, rancangan tugas, serta dukungan organisasi yang saling terkait. Kesimpulan ini penting bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

ABSTRACT

This study was designed to explore how personal attributes, job characteristics, and organizational features shape employee job satisfaction at PT Telkom Regional 1 Sumatera. It adopted a descriptive quantitative design rooted in the positivist perspective to clarify relationships among variables objectively. From a population of 227 employees, 69 respondents were selected through probability sampling using a simple random technique, giving all members equal chances. The research relied on quantitative information gathered from primary and secondary sources. Data were collected through field observation, questionnaires, and relevant literature review. The analysis employed multiple linear regression to test partial and simultaneous effects. Results indicate that individual, job, and organizational factors each have a positive and significant influence on job satisfaction. Taken together, they also show meaningful effects. These findings confirm that satisfaction is shaped by internal conditions, task design, and organizational support working together. This evidence offers practical guidance for improving workplace policies.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang turut menentukan kualitas kinerja karyawan. Afandi (2021) memaknai kepuasan kerja sebagai reaksi afektif individu terhadap berbagai unsur dalam pekerjaannya, yang menggambarkan apakah seseorang merasakan kenyamanan atau ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kepuasan tersebut bersifat personal karena sangat dipengaruhi oleh kondisi emosional, ekspektasi, serta pengalaman masing-masing individu. Kepuasan kerja umumnya berkaitan dengan tiga elemen pokok, yakni faktor personal karyawan, karakteristik pekerjaan yang dijalankan, serta kondisi organisasi, yang semuanya perlu dikelola secara tepat oleh perusahaan.

Karakteristik individu, menurut Fauziah (2019), merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seorang karyawan yang memengaruhi kemampuan individu dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Karakteristik pekerjaan, menurut Rachmawati dkk., (2019), mencakup sifat tugas yang terkandung dalam pekerjaan, termasuk berbagai dimensi yang mendorong efektivitas individu dalam bekerja. Sedangkan karakteristik organisasi, menurut Widanarni et al. dalam Zulkarnain (2022), mencerminkan kondisi di mana seluruh bagian organisasi terintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap individu.

Fenomena kepuasan kerja menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk di PT Telkom Regional 1 Sumatera, salah satu unit operasional dari perusahaan BUMN PT.

Telkom Indonesia yang mengelola layanan telekomunikasi di wilayah Pulau Sumatera di bidang pengelolaan, pengembangan serta pelayanan jaringan dan produk telkom. Meskipun perusahaan terus berinovasi dan memperluas jaringan layanan, tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan masih ditemukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, seperti kesesuaian pekerjaan, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, dan kompensasi (upah). Berdasarkan data dan pengamatan awal terhadap beberapa karyawan PT Telkom Regional 1 Sumatera, ditemukan fenomena sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Yang Berbeda Dengan Peran Pekerjaan (Job Role) PT Telkom Regional 1 Sumatera

Job Role	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Jumlah Karyawan
Corporate Sales Management	SMA	STM-Elektro	1
	Diploma	Perhotelan	1
	Sarjana	Teknik Elektro	15
	Magister	Magister Teknik	4
Access Network Design & Planning	Sarjana	Teknik Geofisika	1
Access Network Deployment	SMA	STM-Elektro	1
	Sarjana	Teknik Telekomunikasi	1
	Magister	Magister Manajemen	2
Strategic Planning	Sarjana	Teknik Industri	1
Strategic Program & Project Mgt	SMA	STM-Telekomunikasi	1
	Sarjana	Akuntansi	1
Administration & Secretarial	SMA	Ipa/Fis/Bio	1
	Sarjana	Ilmu Komunikasi	1
Marketing Channel Management	Sarjana	Teknik Industri	1
Procurement & Logistics	Sarjana	Teknik Elektro	1
	Magister	Psikologi	1
Risk Strategy & Governance	Sarjana	Teknik Industri	1
Solution And Offering Management	Diploma	Teknik Elektro	1
	Sarjana	Teknik Fisika	1
Solution Delivery & Operations	Sarjana	Teknik Informatika	1
Business Performance	Sarjana	Teknik Mesin	1
	Magister	Magister Manajemen	2
It/Ot Security	Diploma	Teknologi Informasi	1
Legal And Compliance	SMA	Ipa/Fis/Bio	1
	Sarjana	Manajemen	1
Collection & Billing Revenue Ass	Diploma	Teknik Informatika	1
	Sarjana	Gizi	1
Community Management	SMA	Ips/Sos/Bud/Agama	1
Hc Services	Sarjana	Ikip Matematika	1
	Magister	Psikologi	1
Health, Safety, Security & Envirmt	Sarjana	Teknik Sipil	1
Customer Service Operations	Sarjana	Mipa-Kimia	1
Account Management	SMA	Ips/Sos/Bud/Agama	1
	Sarjana	Teknik Industri	6
	Magister	Teknik Elektro	2
TOTAL			60

Sumber : PT Telkom Regional 1 Sumatera (2026)

Berdasarkan data Human Capital dan hasil pengamatan terdapat 60 karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan peran pekerjaan (*job role*) yang dijalankan. Sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1, mayoritas karyawan memiliki pendidikan Strata 1 (S1) dari jurusan Teknik, Ekonomi, dan Manajemen, serta menempati posisi strategis seperti Corporate Sales Management, Business Performance, dan Solution Delivery & Operations. Namun, terdapat sejumlah kasus ketidaksesuaian kompetensi, misalnya karyawan dengan latar belakang Perhotelan, Psikologi, dan Gizi menempati posisi yang bersifat teknis atau administratif khusus, seperti Corporate Sales Management, Procurement & Logistics, dan Collection & Billing

Revenue Assistant. Sebaliknya, beberapa karyawan dengan latar belakang teknik justru menduduki posisi non-teknis seperti Strategic Planning dan Legal & Compliance. Ketidaksesuaian antara latar pendidikan dan peran pekerjaan tersebut menunjukkan adanya kondisi yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memahami pekerjaannya. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pekerjaan yang mereka jalankan tidak sepenuhnya sesuai dengan keahlian inti (core skill) yang dimiliki sehingga menimbulkan tantangan dalam proses adaptasi serta pencapaian kinerja yang optimal. Fenomena ini mengindikasikan adanya aspek karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Selain itu, ketidaktepatan penempatan karyawan dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, khususnya dalam hal kebijakan rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karier. Ketidaksesuaian tersebut berpotensi membuat karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan struktural dan sistem kerja yang selaras dengan kompetensi yang mereka miliki. Dengan demikian, fenomena ketidaksesuaian job role dengan latar belakang pendidikan, serta kondisi organisasi yang memengaruhi pola penempatan dan pengembangan karyawan, menunjukkan pentingnya untuk menganalisis karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Al Hakim, Hadiyati, dan Nasir (2022), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai tingkat kesenangan individu terhadap peran atau pekerjaan yang dijalankannya dalam organisasi, yang muncul ketika karyawan merasa memperoleh imbalan yang setimpal dari berbagai aspek pekerjaannya. Waruwu dan Litani (2023) memandang kepuasan kerja sebagai gabungan antara cara berpikir, perasaan, dan kecenderungan perilaku individu yang mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaan. Waruwu (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang. Afandi (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi perasaan individu terhadap berbagai unsur dalam pekerjaannya yang menunjukkan ada atau tidaknya rasa suka terhadap pekerjaan tersebut.

Karakteristik Individu

Fauziah (2019) menjelaskan bahwa karakteristik individu merujuk pada keunikan atau sifat personal yang melekat pada diri karyawan, yang berperan dalam menentukan kemampuannya menjaga serta meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Purnamasari (2021) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki ciri personal yang mencakup kapasitas diri, keyakinan pribadi, ekspektasi, kebutuhan, dan pengalaman sebelumnya. Ilham (2022) menyatakan bahwa karakteristik individu, yang sering pula disebut sebagai karakteristik biografis, menjadi unsur penting dalam aktivitas perusahaan karena dapat dimanfaatkan untuk memperkirakan perilaku dan dinamika kerja seseorang.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Rachmawati dkk. (2019), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang terkandung dalam pekerjaan, mencakup berbagai dimensi yang mendorong efektivitas individu dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan merupakan atribut tugas seorang karyawan yang mencakup tanggung jawab, keragaman tugas, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki sifat yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ekayanti et al., 2019). Aspek karakteristik pekerjaan juga memengaruhi tiga keadaan psikologis penting, yaitu mendalami makna pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, dan pemahaman akan hasil kerja itu sendiri. Ketiga aspek ini mendorong karyawan merasakan arti dari pekerjaan yang dijalankannya, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta berpotensi meningkatkan mutu tenaga kerja dan menghasilkan kinerja berkualitas tinggi (Darmiati, 2020).

Karakteristik Organisasi

Menurut Widanarni et al. dalam Zulkarnain (2022), karakteristik organisasi mencerminkan kondisi di mana seluruh bagian organisasi terintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap individu. Pratama et al. (2022) menekankan bahwa karakteristik organisasi dapat dilihat melalui tiga aspek utama, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi antar rekan kerja, serta sistem penggajian dan kebiasaan yang ada dalam organisasi. Rahman et al. (2020) menambahkan bahwa karakteristik organisasi membentuk struktur dan aturan yang jelas di lingkungan kerja, sehingga karyawan memiliki panduan dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif bertumpu pada paradigma positivistik dan dimanfaatkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian sebagai sarana pengumpulan data. Studi ini dilakukan di lingkungan PT Telkom Regional 1 Sumatera yang berlokasi di Jl. Prof. H. M. Yamin No. 2, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan. Subjek penelitian mencakup seluruh pegawai perusahaan tersebut yang berjumlah 227 orang. Penetapan sampel dilakukan melalui probability sampling dengan metode pengambilan acak sederhana, sehingga diperoleh 69 karyawan sebagai responden. Data yang dianalisis berbentuk numerik. Sumber informasi penelitian berasal dari data primer serta data sekunder. Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui pengamatan langsung, penyebaran kuesioner, dan penelusuran literatur yang relevan. Selanjutnya, data diolah menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji hubungan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0.611	0.2369	Valid
	X1.2	0.524	0.2369	Valid
	X1.3	0.604	0.2369	Valid
	X1.4	0.677	0.2369	Valid
	X1.5	0.597	0.2369	Valid
	X1.6	0.606	0.2369	Valid
	X1.7	0.605	0.2369	Valid
	X1.8	0.567	0.2369	Valid

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari X1.1 sampai dengan X1.8 memiliki nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2369 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Karakteristik Individu (X1) dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 2 Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1	0.754	0.2369	Valid
	X2.2	0.635	0.2369	Valid
	X2.3	0.521	0.2369	Valid
	X2.4	0.551	0.2369	Valid
	X2.5	0.607	0.2369	Valid
	X2.6	0.834	0.2369	Valid
	X2.7	0.798	0.2369	Valid
	X2.8	0.732	0.2369	Valid

Berdasarkan Tabel 2 yang memuat pengujian validitas untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X2), terlihat bahwa setiap butir pernyataan mulai dari X2.1 hingga X2.8 menghasilkan koefisien korelasi yang melampaui nilai r tabel 0,2369. Hasil tersebut menandakan bahwa seluruh item pada variabel Karakteristik Pekerjaan memenuhi kriteria keabsahan.

Tabel 3 Uji Validitas Karakteristik Organisasi (X3)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Organisasi (X3)	X3.1	0.751	0.2369	Valid
	X3.2	0.597	0.2369	Valid
	X3.3	0.686	0.2369	Valid
	X3.4	0.660	0.2369	Valid
	X3.5	0.559	0.2369	Valid
	X3.6	0.558	0.2369	Valid

Berdasarkan Tabel 3 yang menampilkan hasil pengujian validitas untuk variabel Karakteristik Organisasi (X3), seluruh butir pernyataan dari X3.1 hingga X3.6 menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,2369. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Karakteristik Organisasi telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, seluruh butir tersebut dinilai tepat dalam merepresentasikan variabel yang diteliti dan dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.609	0.2369	Valid
	Y2	0.734	0.2369	Valid
	Y3	0.632	0.2369	Valid
	Y4	0.645	0.2369	Valid
	Y5	0.603	0.2369	Valid
	Y6	0.731	0.2369	Valid
	Y7	0.515	0.2369	Valid
	Y8	0.562	0.2369	Valid

Sumber : Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari Y1 sampai dengan Y2 memiliki nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2369. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

TableTabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Karakteristik Individu (X1)	0.735	8
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.836	8
Karakteristik Organisasi (X3)	0.708	6
Kepuasan Kerja (Y)	0.764	8

Sumber : Penulis (2026)

Merujuk pada Tabel 5 yang menampilkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang melampaui batas 0,60. Variabel Karakteristik Individu (X1) menunjukkan nilai alpha 0,735 dengan total 8 butir pernyataan. Pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X2), diperoleh nilai 0,836 dari 8 item, yang menandakan tingkat konsistensi paling tinggi dibanding variabel lain. Variabel Karakteristik Organisasi (X3) mencatat nilai 0,708 dengan 6 pernyataan. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai 0,764 dengan 8 item. Berdasarkan capaian tersebut, seluruh butir kuesioner dapat dinilai memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian ini tergolong andal untuk digunakan.

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31815007
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.087
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Nilai tersebut menandakan bahwa residual data mengikuti distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.460	2.044		6.586	.000		
	X1	.204	.086	.262	2.362	.021	.495	2.021
	X2	.224	.085	.343	2.647	.010	.364	2.751
	X3	.226	.111	.262	2.037	.046	.368	2.720

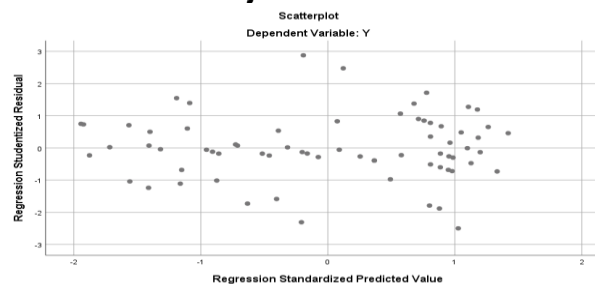
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Penulis (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yaitu X1 dengan VIF 2,021, X2 dengan VIF 2,751, dan X3 dengan VIF 2,720. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, ketiga variabel bebas layak digunakan dalam analisis karena tidak saling mempengaruhi secara berlebihan.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Penulis (2026)

Grafik scatterplot yang memetakan *Regression Standardized Predicted Value* terhadap *Regression Studentized Residual* memperlihatkan bahwa sebaran titik residual muncul secara acak di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawahnya, tanpa pola yang sistematis. Pola sebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa ragam (varians) residual relatif stabil pada berbagai nilai prediksi. Kondisi ini menandakan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas, sehingga gejala heteroskedastisitas tidak teridentifikasi dalam persamaan regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.460	2.044		6.586	.000		
	X1	.204	.086	.262	2.362	.021	.495	2.021
	X2	.224	.085	.343	2.647	.010	.364	2.751
	X3	.226	.111	.262	2.037	.046	.368	2.720

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Penulis (2026)

Tabel 8 menampilkan output pengujian regresi linier berganda yang bertujuan mengkaji sejauh mana Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), serta Karakteristik Organisasi (X3) memengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil perhitungan model, diperoleh nilai konstanta sebesar **1730** | Adinda Desi Saputri, Ahmad Aswan Waruwu, Teguh Wahyono ; *The Influence Of Individual Characteristics, Job Characteristics ...*

13,460. Angka ini mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel bebas diasumsikan tetap atau bernilai nol, maka tingkat dasar Kepuasan Kerja diperkirakan berada pada nilai tersebut. Variabel Karakteristik Individu (X1) Nilai beta sebesar 0,262 juga menandakan kontribusi moderat dari variabel ini dalam menjelaskan perubahan pada variabel Y.

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) dengan nilai beta sebesar 0,343 menjadi yang terbesar di antara variabel lain, sehingga X2 merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja. Variabel Karakteristik Organisasi (X3) dengan nilai beta sebesar 0,262 menunjukkan bahwa pengaruh X3 berada pada tingkat moderat dan sebanding dengan X1.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.460	2.044		6.586	.000		
	X1	.204	.086	.262	2.362	.021	.495	2.021
	X2	.224	.085	.343	2.647	.010	.364	2.751
	X3	.226	.111	.262	2.037	.046	.368	2.720

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1. Karakteristik Individu (X1)

Variabel Karakteristik Individu (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,204 serta tingkat signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menandakan bahwa X1 memberikan pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas karakteristik personal karyawan cenderung diikuti oleh kenaikan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2)

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,224 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga X2 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, menandakan bahwa semakin jelas, bervariasi, dan otonom pekerjaan yang diterima karyawan, maka kepuasan kerjanya akan meningkat.

3. Pengaruh Karakteristik Organisasi (X3)

Variabel Karakteristik Organisasi (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,226 dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, yang berarti variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik hubungan kerja, dukungan atasan, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, semakin meningkat tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.406	3	186.135	33.109	.000 ^b
	Residual	365.420	65	5.622		
	Total	923.826	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Penulis (2026)

Tabel ANOVA mengindikasikan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi yang memadai. Hal tersebut tercermin dari nilai F hitung sebesar 33,109 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai tepat untuk menerangkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.586	2.371	1.321
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Penulis (2026)

Tabel 11 menyajikan output pengujian koefisien determinasi (R^2) yang memperlihatkan nilai R sebesar 0,777. Angka ini mencerminkan keterkaitan yang kuat antara Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Sementara itu, nilai R Square tercatat 0,604, yang berarti bahwa 60,4% perubahan pada kepuasan kerja dapat diterangkan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Adapun 39,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian parsial, variabel Karakteristik Individu (X1) tercatat memiliki koefisien regresi sebesar 0,204 dengan tingkat signifikansi 0,021 yang berada di bawah 0,05. Hasil tersebut menegaskan bahwa X1 memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera. Dengan kata lain, kualitas karakter personal yang semakin baik cenderung diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Secara teoretis, temuan ini diperkuat oleh pandangan Fauziah (2019) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu mencerminkan sifat atau keunikan personal karyawan yang berperan dalam menentukan kemampuan mereka menjaga serta mengembangkan kinerja di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Suhartini (2022) berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta" yang menemukan bahwa karakteristik individu secara parsial berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,224 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menandakan bahwa X2 memberikan pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera. Dengan demikian, pekerjaan yang memiliki kejelasan tugas, variasi aktivitas, serta tingkat otonomi yang memadai cenderung mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh pandangan Rachmawati dkk. (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan atribut atau sifat tugas dalam suatu pekerjaan yang mencakup berbagai dimensi untuk menunjang efektivitas kerja individu. Hasil penelitian ini juga selaras dengan studi Suhartini (2022) berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta" yang menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

Pengaruh Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji parsial, variabel Karakteristik Organisasi (X3) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,226 dengan tingkat signifikansi 0,046 yang berada di bawah batas 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa faktor organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera. Dengan kata lain, kualitas relasi kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, serta keselarasan karyawan terhadap sasaran organisasi berperan dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat oleh pandangan Zulkarnain (2022) yang memaknai karakteristik organisasi sebagai gambaran kondisi internal organisasi yang terkoordinasi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja individu. Temuan ini juga konsisten dengan riset Suhartini (2022) berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta" yang menyimpulkan bahwa secara parsial karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai F hitung sebesar 33,109 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan di PT Telkom Regional 1 Sumatera. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kelayakan untuk menerangkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Temuan ini didukung oleh pandangan Al Hakim, Hadiyati, dan Nasir (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merefleksikan tingkat rasa puas individu terhadap peran yang dijalankan dalam organisasi, terutama ketika karyawan menilai bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi Suhartini (2022) berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta" yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Temuan penelitian mengindikasikan bahwa aspek personal karyawan berkontribusi nyata terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan dengan kualitas karakteristik individu yang lebih baik cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan bahwa faktor internal dalam diri karyawan menjadi elemen penting dalam membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan.
2. Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Hasil penelitian memperlihatkan bahwa desain dan sifat pekerjaan memiliki andil dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang disusun selaras dengan kompetensi karyawan serta kebutuhan organisasi mampu menumbuhkan kenyamanan kerja dan mendorong sikap kerja yang lebih konstruktif.
3. Karakteristik Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi dan iklim organisasi turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang suportif dan relasi kerja yang baik menciptakan situasi kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa lebih puas dan terikat pada organisasi.
4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Hasil penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari perpaduan faktor personal, pekerjaan, dan organisasi. Ketiganya saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja secara menyeluruh.

Saran

- a. Bagi PT Telkom Regional 1 Sumatera: Perusahaan disarankan mengoptimalkan pengelolaan SDM dengan memperhatikan kesesuaian karakter individu, pengaturan pekerjaan yang efektif, serta penciptaan iklim organisasi yang positif agar kepuasan kerja terus meningkat.
- b. Bagi Pimpinan dan Manajemen: Pihak pimpinan diharapkan mampu membangun suasana kerja yang mendukung serta responsif terhadap kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih puas dalam bekerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian berikutnya dianjurkan menambahkan variabel lain yang relevan dan memperluas cakupan objek penelitian agar menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan bermanfaat sebagai rujukan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Al Hakim, U. F., Hadiyati, E., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 272-279.
- Anggriani, R., Djaelani, A. K., & Rahmawati, R. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada SMK

- Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 13(01), 2612-3620.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Cahaya, Y. F., & Siswanti, I. (2020). Internet banking service quality in Indonesia and its impact on ecustomer satisfaction and ecustomer loyalty. *Management Research Studies Journal*, 1(1), 75-83
- Darmiati, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorog. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo*.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 181-190.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 182-190.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Kasnu, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Antecedent Kinerja Pada Kualitas Pelayanan Publik*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Moto, M. T., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2021). Analisis Karakteristik Individu Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Negeri Sipil Yang Bekerja Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 5(1), 26-33.
- Pratama, I. P. B. A. A., Sariyani, N. K., & Mandasari, I. C. S. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Poyan di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 41-50.
- Purnamasari, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Economics Bosowa*, 7(001), 156-169.
- Rachmawati, K. V., Mulwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Suhartini, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantorbadan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 1(2).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2), 2088-3145.
- Waruwu, A. A., Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648-5664.
- Zulkarnain, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*.