

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

S, Elisa Herawaty

2024

Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen pada PT. Ramayana Teladan Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/238>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGAWASAN
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN PADA PT. RAMAYANA TELADAN
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

ELISA HERAWATY S
NPM : 200110103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KARATERISTIK INDIVIDU, PENGAWASAN,
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN PADA PT. RAMAYANA TELADAN
MEDAN**

ELISA BERAWATY S

200110105

UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 14 Oktober 2024

**Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi**

**Ditetujui Oleh:
Pembimbing**

UNIKA SANTO THOMAS

Dr. Sri Anjani Jariyah, S.M
NIDN: 0003046301

Anitha Paulina Tinumbunan, SE, Msi
NIDN: 0003046301



PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGAWASAN,
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN PADA PT. RAMAYANA TELADAN
MEDAN

ELISA HERAWATY S

200110103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 28 Oktober 2024

Penguji I

Dr. Beina, Darha, M.Si
NIDN: 012004401

Penguji II

Helena Sihotang, S. MM
NIDN: 012049302

Ketua Penguji

Anitha Paulina Tinsuraman, SE, Msi
NIDN: 0003046301

Rektor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Kurni, Nidhi
NIDN: 0130056702

Ketua Program Studi

Dr. Nisha, Nidhi, M.M
NIDN: 012049302



PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisa Herawaty S
NPM : 200110103
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata Satu
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan dan
Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada
PT. Ramayana Teladan Medan

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat, baik sebagian atau seutuhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 5 November 2024

Peneliti,

Elisa Herawaty S
NPM: 200110103

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Elisa Herawaty S
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Batam, 08 Mei 2002
4. Agama : Kristen Protestan
5. Nama Ayah : Alm. Lambok Sirait
6. Nama Ibu : Irma Mawaty Sitompul
7. Alamat Orang Tua : Medan
8. Alamat Penulis : Medan
9. Nomor Hp : 081324099649

II. Riwayat Pendidikan

1. SD N 064995 Barakuda : 2014
2. SMP S Asuhan Raya Medan : 2017
3. SMK S Swa Bina Karya Medan : 2020
4. Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari universitas Katolik
Santo Thomas Medan Tahun 2024

MOTTO

"To you, O God, I cry and to my God I ask for my futur."

Mazmur 38:16

"Sebab kepadamu, ya Tuhan, aku berharap: engkaulah yang akan menjawab aku, ya Tuhan, Allahku"



ABSTRAK

ELISA HERAWATY S, 200110103. (2024). “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN PADA PT. RAMAYANA TELADAN MEDAN”.

Pembimbing : Anitha Paulina Tinambunan, SE., M.Si

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh karakteristik individu, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Ramayana Teladan Medan. Data ini diperoleh melalui survey penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 56 (lima puluh enam) orang karyawan pada PT. Ramayana Teladan Medan. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Data yang terkumpul bersifat kuantitatif dan akan dianalisis menggunakan rumus-rumus yang ada dibantu dengan *software* SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini terbukti dari hasil uji t- statistic sebesar (2.196) lebih besar dari nilai t tabel 1.96 dengan nilai p-value $(0.028) < (0.05)$, pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t- statistic sebesar (5.127) lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dengan nilai p-value $(0.000) < (0.05)$, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t- statistik (2.548) lebih besar dari t-tabel 1.96 dengan nilai p-value sebesar $(0.11) < (0.05)$. dilihat dari hasil pengolahan dari r square maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh karakteristik individu, pengawasan dan kepuasan kerja sebesar 66.2% sedangkan 33.8% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Pengawasan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

ELISA HERAWATY S, 200110103. (2024). “*THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, SUPERVISION AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON COMMITMENT TO PT. RAMAYANA EXAMPLE MEDAN*”.

Advisor: Anitha Paulina Tinambunan, SE, M.Si

This thesis discusses the influence of individual characteristics, supervision and job satisfaction on employee work commitment at PT. Medan Exemplary Ramayana. This data was obtained through a questionnaire distribution survey given to 56 (fifty six) employees at PT. Medan Exemplary Ramayana. The research sample was taken using a saturated sampling technique or census. The data collected is quantitative and will be analyzed using existing formulas assisted by SmartPLS 4 software. The results of this research show that individual characteristics partially have a positive and significant effect on commitment. This is proven by the results of the t-statistical test of (2.196) which is greater than the t table value of 1.96 with a p-value of $(0.028) < (0.05)$, partial supervision has a positive and significant effect on employee work commitment. This is proven by the results of the t-statistic test of (5.127) which is greater than the t-table value of 1.96 with a p-value of $(0.000) < (0.05)$, job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee work commitment. This is proven by the results of the t-statistic test (2.548) which is greater than the t-table 1.96 with a p-value of $(0.11) < (0.05)$. Judging from the processing results of r square, it can be said that the magnitude of the influence of individual characteristics, supervision and job satisfaction is 66.2%, while another 33.8% is explained by other factors not examined in this research.

Keywords : Individual Characteristics, Supervision, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga di dalam kasih penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada PT. Ramayana Teladan Medan”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Sehubungan dengan selesainya karya akhir ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-bearnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M. Hum**, selaku Rektor Universitas katolik Santo Thomas .
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan**, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
4. Ibu **Anitha Paulina Tinambunan, SE, M.Si**, sebagai dosen pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Dra. Betniar Purba, M.Si**, selaku dosen penguji pertama saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu **Helena Sihotang, SE, M.M**, selaku dosen penguji kedua saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.

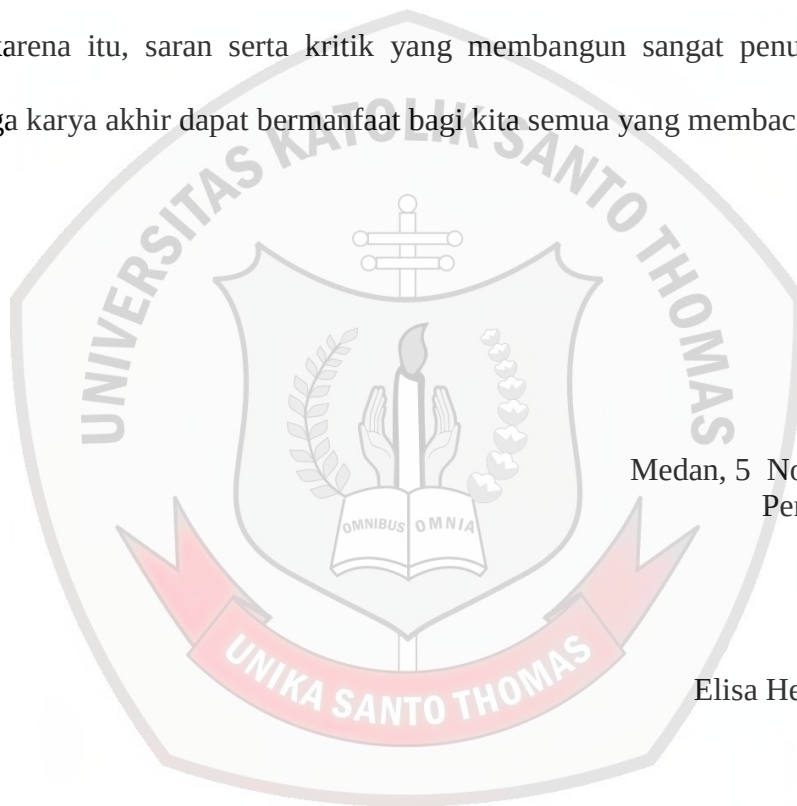
7. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas yang telah banyak memberikan pengajaran dan pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh jajaran pegawai perpustakaan yang telah banyak membantu dan memberikan arahan kepada penulis.
9. Terkhusus untuk orang tua penulis, Ibunda **Irma Mawaty Sitompul** yang selalu memberikan dukungan, doa serta motivasi kepada penulis. Terutama untuk ibunda yang selalu menjadi tempat keluh kesah di saat penulisan skripsi, yang selalu memberikan semangat serta dorongan yang luar biasa dari awal penulis kuliah dan sampai lulus . Penulis mengucapkan banyak terimakasih tanpa dukungan dari orang tua penulis tidak bisa sampai dititik ini.
10. Terimakasih kepada Kakak/Adik penulis yang selalu mendoakan memberikan keceriaan disetiap saat dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi penulis.
11. Terimakasih kepada keluarga besar Op. Tina semua yang selalu memberikan semangat dan nasihat bijak selama masa perkuliahan sampai dengan sekarang.
12. Terimakasih kepada bapak gembala **R. Dranto Sebayang** dan ibu gembala **Reny Debora** yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan serta memberika motivasi agar penulis tidak menyerah dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada teman-teman penulis **Irma Nainggolan, Exlesia Sihite, Santa Gurning, Patricia Marbun, Elfrida Sitorus**, yang selalu menemani,

menyemangati serta menjadi bagian proses dalam menyelesaikan skripsi penulis.

14. Kepada keluarga rohani saya Icare 05 (LICC YOUTH) yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya akhir dapat bermanfaat bagi kita semua yang membaca ini.



Medan, 5 November 2024
Penulis

Elisa Herawaty S

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Tujuan Penelitian	10
1.4.2 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Karakteristik Individu	18
2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi karakteristik individu	19
2.2.3 Indikator Karakteristik Individu	21
2.3 Pengawasan	23
2.3.1 Pengertian Pengawasan	23
2.3.2 Jenis-jenis Pengawasan	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	26
2.3.4 Indikator Pengawasan	28
2.4 Kepuasan Kerja Karyawan	29
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	29
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja Karyawan	31
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	32

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	33
2.5 Komitmen	35
2.5.1 Pengertian Komitmen	35
2.5.2 Jenis-Jenis Komitmen	36
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen	38
2.5.4 Indikator Komitmen	39
2.6 Kerangka Pikir	40
2.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen	40
2.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Komitmen	41
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen ..	41
2.7 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	44
3.2 Populasi dan Sampel	44
3.2.1 Populasi	44
3.2.2 Sampel	45
3.3 Operasional Variabel	45
3.4 Skala Pengukuran Variabel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisa Data	48
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	48
3.6.2 Evaluasi Model Struktural	50
3.6.3 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran umum perusahaan	53
4.1.1 Sejarah Umum PT. Ramayana	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. Ramayana Teladan Medan	55
4.1.3 Logo PT. Ramayana Teladan Medan.....	55
4.2 Struktur Organisasi PT. Ramayana Teladan Medan.....	55
4.3 Deskripsi Karakteristik Individu, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada PT. Ramayana Teladan Medan	61

4.3.1 Deskripsi Tentang Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Pada PT. Ramayana Teladan Medan	61
4.3.2 Deskripsi Tentang Pengawasan Terhadap Komitmen Pada PT. Ramayana Teladan Medan	61
4.3.3 Deskripsi Tentang Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada PT. Ramayana Teladan Medan	62
4.4 Hasil Penelitian.....	63
4.4.1 Uji Validitas dan Realibilitas	63
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	71
4.4.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	73
4.5 Tanggapan Responden.....	75
4.5.1 Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu.....	75
4.5.2 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan	79
4.5.3 Tanggapan Responden Tentang kepuasan Kerja Karyawan..	82
4.5.4 Tanggapan Responden Tentang Komitmen.....	85
4.6 Identitas Responden.....	88
4.7 Pembahasan	90
4.7.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Pada PT. Ramayana Teladan Medan	90
4.7.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Komitmen Pada PT. Ramanaya Teladan Medan.....	91
4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada PT Ramayana Teladan Medan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Nama Tabel	Halaman
1.1	Data Keluar Masuk Karyawan Dari Tahun 2021-2023	5
1.2	Data Masa Kerja Karyawan PT. Ramayana Teladan Medan	6
1.3	Data Keterlambatan Karyawan	7
3.1	Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran	46
3.2	Instrumen Skala Likert	47
4.1	Case Convergent Validity	64
4.2	Discriminant Validity- Fornell Lacker Criterion	68
4.3	Diskriminant Validity – Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT) –Matrix	69
4.4	Construct Reliability	70
4.5	Output Collinearity Statistik (VIF) Inner Model – Matrix	71
4.6	Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)	72
4.7	R-Square	74
4.8	SRMR	75
4.9	Data Instrumen Karakteristik Individu	76
4.10	Data Instrumen Pengawasan	79
4.11	Data Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan	82
4.12	Data Instrumen Komitmen	85
4.13	Jenis Kelamin Responden	88
4.14	Usia Responden	89
4.15	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Karyawan	89
4.16	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	42
4.1	Logo PT. Ramayana	55
4.2	Stuktur Organisasi PT. Ramayana Teladan medan	57
4.3	Hasil Uji Loading Factor	68



5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Ramayana Teladan medan disarankan merekrut karyawan dengan motivasi tinggi dan yang sesuai dengan budaya Perusahaan, serta memberikan pelatihan individual untuk memperkuat pengetahuan mereka. Lingkungan kerja yang fleksibel dan menghargai keragaman akan meningkatkan komitmen karyawan, penghargaan atas kontribusi karyawan juga dapat memperkuat loyalitas. Sementara survei komitmen berkala membantu menyesuaikan kebijakan SDM untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan.
2. Sebaiknya PT. Ramayana Teladan perlu menetapkan standar yang spesifik, terukur, dan sesuai kondisi lapangan, dengan melibatkan dialog antara karyawan dan supervisor. Pengawasan harus dilakukan secara konsisten melalui pemantauan rutin dan umpan balik konstruktif. Selain itu, sistem evaluasi berbasis kinerja yang jelas harus diterapkan untuk memastikan implementasi yang efektif dan meningkatkan akuntabilitas.
3. Sebaiknya PT. Ramayana Teladan Medan perlu menetapkan budaya kerja kolaboratif yang mendorong komunikasi terbuka dan proaktif dalam berbagi ide. Manajer harus menggunakan gaya komunikasi transparan untuk membangun kepercayaan dan menginspirasi kerja tim yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Squares: Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Aedi, Nur. (2014). *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 2)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cardoso, Andi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Chin, W. W. (2000). *Partial Least Squares for Researchers: An overview and presentation of recent advances*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, Gary. (2011). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill. (jilid 1) Terjemahan Arvin Hidayat (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Selemba Empat.
- Effendy. (2002). *Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Endang, Andri. (2019). *Pengantar Manajemen*. Teori Pengawasan.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. (2010). *Behavior, Structure, Processes. (Perilaku, Struktur, dan Proses)* (jilid 1) Terjemahan: James . Jakarta : Binarupa Aksara
- Griffin, Ricky. (2008). *Management*. 8th Edition, *Jilid 1* (Manajemen), Penerjemah: Sita Wardani USA: McGraw Hill Irwin.
- Hair, J. F. Dkk (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rded.)*. Penerjemah: Trans.

- Ichwanudin, Wawan., (2018). *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLS)*. Serang: Cv Rizmar Berkarya.
- Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: Andi.
- Komaruddin, (2016). *Manajemen Pengawasan Terpadu*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kuntjoro, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosola Karya.
- Martoyo, Susilo.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. UGM. Yogyakarta.
- Masra, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pemahaman, Tinjauan Teori, dan praktik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyadi 2009, *faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Dalam Organisasi*. Edisi 6, Jakarta. Salemba Empat.
- Mufham, (2014). *Manajemen Pengawasan*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor, S. (2013). *Metodologi penelitian: Konsep dan aplikasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rahman. (2013). *Manajemen Karakteristik Individu*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama..
- Rivai Veithzal, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dkk (2015), *Organizational Behavior, (Perilaku Organisasi)* 16th Edition, Terjemahan, Tim Indeks, New Jersey: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shidqi Noer. (2020). *Hukum Pengawasan*. Jakarta Selatan : Pernada Media.
- Sihotang.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Pramita
- Siswandi. (2011). *Komunikasi Pengawasan dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Sjadfri, Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ed.2. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sopiah, Sangadji. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Steers, (2008). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jilid:4* Penerjemah: Magdalena. Edisi Keempat, PT. Ghalia Indonesi.
- Subyantoro Arief. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta.Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Sutrisno, Eddy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Wibowo, (2013) *Perilaku Organisasi* , Jakarta. Gramedia.
- Widodo, Waras. (2015). *Kepuasan Pelanggan: Teori, Model, Dan Aplikasi*. Penerbit XYZ.
- Wijoyo.(2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Yamin, M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Ilmu Sosial Dan Ekonomi*. Graha Ilmu.

JURNAL/SKRIPSI

- Astuti, D. K. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc BCA Pada PT Lang Jaya Makmur Bersama*. *Solusi*, Vol.17 No.1.
- Darmawati, Tri. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.17 No.3.
- Devi, D. A. W. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Repository Universitas Batam.
- Pratama, E. W,dkk. (2016). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1).
- Saputra, N. A. G., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya BeachResort Lovina, Singaraja Tahun 2014*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol.5 No.1



KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN

Yth, Responden Penelitian

Karyawan PT. RAMAYANA TELADAN MEDAN

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Universitas Katolik Santo Thomas Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Stara 1 (S-1)

Nama: Elisa Herawaty S

Npm: 200110103

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan untuk tujuan sebagai data dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawaan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komimen PT. Ramayana Teladan Medan”. Untuk itu diharapkan responden memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi penyusunan skripsi ini. Atas tersedianya saya ucapkan terimakasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya,

Elisa Herawaty S

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 20 Tahun

: ☐ 20-30 Tahun

: ☐ 31-40 Tahun

: ☐ > 40 Tahun

Lama Bekerja Di Perusahaan : ☐ 0-5 Tahun

: ☐ 5-10 Tahun

: ☐ >10 Tahun

Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/SMK

: ☐ D3

: ☐ S1

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (P) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I pada kolom yang sudah disediakan.

Alternatif Jawaban:

Keterangan	Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel Bobot Kuesioner Menurut Skala Likert

DAFTAR PERNYATAAN

A. Karakteristik Individu (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan					
2	Karyawan yang menunjukkan nilai kepemimpinan mampu menginspirasi					
3	Karyawan merasa tertekan dengan adanya target yang harus dicapai					
4	Karyawan yang memiliki sikap positif cenderung komitmen terhadap pekerjaan tinggi					
5	Karyawan percaya bahwa sikap positif merupakan kunci keberhasilan individu					
6	Karyawan memiliki minat untuk naik jabatan					
7	Karyawan yang memiliki minat untuk terus belajar mampu menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja					

B. Pengawasan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan ingin proses menetapkan standar kerja harus disertai dengan umpan balik					
2	Karyawan melakukan metode pengukuran terstruktur untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif					
3	Karyawan sering membandingkan pekerjaan mereka dengan ekspektasi awal mereka mengenai pekerjaan sekarang					
4	Karyawan bertanggung jawab atas tindakan pribadi yang membuat kepercayaan antar rekan kerja					
5	Karyawan akan lebih puas ketika pencapaian mereka dalam standar kerja yang ditetapkan dihargai oleh atasan					
6	Karyawan ingin pengukuran kinerja dilihat dari pencapaian target					
7	Karyawan harus mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakan mereka serta berkomitmen untuk memperbaiki penyimpangan dengan cara konstruktif					

C. Kepuasan Kerja Karyawan (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sebanding dengan tanggung jawab dipekerjaan					
2	Karyawan merasa pekerjaan itu sendirilah yang mempengaruhi kepuasan kerja					
3	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Karyawan merasa lebih antusias melakukan pekerjaan ketika atasan memberikan dukungan					
5	Karyawan merasa evaluasi sangat penting dalam menentukan kelayakan promosi karyawan					
6	Karyawan memiliki fasilitas yang memadai dalam lingkungan kerja					
7	Karyawan merasa kesehatan mental dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja					

D. Komitmen (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan yang memiliki identifikasi kuat dengan organisasi cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka					
2	Karyawan merasa keterlibatan diri seorang karyawan berhubungan dengan loyalitas perusahaan					
3	Karyawan merasa loyalitas organisasi dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan karir					
4	Karyawan merasa motivasi dari atasan menjadi pondasi agar karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan di organisasi					
5	Karyawan mengutamakan kepercayaan sebagai pondasi utama dari budaya kerja					
6	Karyawan merasa sangat ingin dihargai satu sama lain					
7	Karyawan merasa sangat ingin memiliki peran penting dalam perusahaan					
8	Karyawan yang memiliki rendahnya Tingkat kemangkiran mencerminkan budaya yang positif					