

EFEK KARAKTERISTIK PEKERJAAN UNTUK MENGETAHUI KOMITMEN ORGANISASI

Oleh

Esi Sriyanti¹, Siska Yulia Defitri^{*2}, Netti Indrawati³

^{1,3}Jurusan Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

²Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Jl. Jend. Sudirman No 6 Kota Solok

Email: ¹sriyantiesi01@gmail.com, ^{2*}siskayd023@gmail.com, ³netti.indra@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah karakteristik organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Penelitian menggunakan kuantitatif method dengan pendekatan kausatif. Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi merupakan variabel pada penelitian ini dengan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner

Total sampling digunakan dalam teknik pengambilan sampel dan analisis regresi linier sebagai teknik analisis. Hasil pengujian menemukan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pekerjaan dibidang pemerintahan tidak harus memiliki karakteristik yang berbeda karena sudah memiliki aturan yang umum dan dimiliki oleh setiap pegawai.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Komitmen, Organisasi, Pemerintah Daerah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor utama yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya kualitas sumber daya manusia (SDM) ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diorganisasi mampu menunjang organisasi dituntut untuk memiliki komitmen yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. (Tamalero et al., 2012) Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan ciri utama yang melekat pada

pekerjaan yang akan terkait dengan kemampuan pemegang kerja nantinya. Menurut (Anora et al., 2020) karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku pengunduran diri. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas (Handrane, 2017).

Berdasarkan pengamatan sementara dan informasi yang penulis dapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok dalam karakteristik pekerjaan terdapat perbedaan karakteristik pekerjaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, contohnya saja pekerjaan di bidang pelayanan dengan bidang yang lainnya pada Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu lebih banyak

pekerjaan nya karena memiliki tugas untuk pelayanan pemberian izin kegiatan untuk semua bidang ataupun kantor dinas yang lain, pelayanan masyarakat, pembuatan surat izin penelitian, reklame dan banyak lainnya, dengan demikian terdapat beban kerja yang terlalu berat, rekan kerja yang tidak cocok karena dari latar belakang pendidikan yang berbeda antar pegawai. Berdasarkan informasi yang di dapat dari seorang pegawai, pada tahun 2021 saja kurang lebih ada 5 orang pegawai negeri sipil yang mengurus mutasi pindah dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ke instansi lain.

Organisasi perangkat daerah sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu saja memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, namun mengetahui pekerjaan yang memiliki interaksi secara terus menerus kepada masyarakat maka karakter pekerjaan tersebut apakah memiliki pengaruh terhadap pembentukan komitmen organisasi, sehingga perlu dikaji dengan melihat pandangan yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Rawung et al., 2014).

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Bustomi et al., 2015). Komitmen

organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Indikator yang menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu: (1) indikator dari komitmen afektif yang terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja; (2) indikator dari komitmen kontinuitas yang terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain; (3) indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi (Yuyun & Darmawati, 2020).

Indikator Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Anora et al., 2020). komitmen organisasi merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam organisasi. Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik, seorang pegawai harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Menurut (Ekayanti et al., 2019) manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.

3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut (Yuyun & Darmawati, 2020) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Keadilan dan Dukungan Keadilan dan dukungan seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah faktor dari komitmen organisasi pegawai. Ketika seorang pegawai mendapatkan keadilan dalam organisasinya dan mendapat dukungan, pegawai akan lebih kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tetap Komitmen bertahan lebih lama dalam organisasi guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b. Nilai Bersama
Nilai bersama merupakan salah satu factor yang mempengaruhi Komitmen organisasi pegawai. Dengan adanya nilai bersama adanya penyaluran nilai-nilai yang melekat pada diri pegawai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan lebih maksimal dilakukan oleh pegawai karena pekerjaan yang dilakukan selaras dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai
- c. Kepercayaan
Kepercayaan merupakan suatu hal yang menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai terhadap bidang pekerjaan pegawai akan berdampak positif terhadap kepercayaan diri dari seorang pegawai dan ini akan berimbas pada hasil kerja yang bagus oleh pegawai.
- d. Pemahaman Organisasional
Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pegawai memahami organisasi. Ketika seorang pegawai paham

terhadap organisasional yang ada dalam organisasi, pegawai akan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ada pada organisasi. Jika seorang pegawai tidak paham dengan organisasional yang ada pada organisasi, pegawai akan kesulitan dalam penyesuaian nilai yang ada pada individu pegawai dengan nilai yang ada pada organisasi yang berdampak tidak baik terhadap pertumbuhan dan perkembangan dari organisasi.

- e. Pelibatan Kerja

Pelibatan kerja merupakan pengikutsertaan pegawai dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan pegawai diikutsertakan dalam suatu pekerjaan, pegawai merasa kehadirannya dalam suatu organisasi juga di hargai, yang mana ini akan berimbas dengan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi diartikan sebagai suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja yang dapat dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, penerangan, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya (Hajati et al., 2018). Karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku pengunduran diri. Berdasarkan model ini, pekerjaan yang sifatnya lebih menantang dan perubahan-perubahan yang memberi otonomi yang lebih

besar kepada karyawan akan memberikan inspirasi kepada karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi turn-over atau pengunduran diri karyawan (Anora et al., 2020).

Menurut (Anora et al., 2020) karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku pengunduran diri. Berdasarkan model ini, pekerjaan yang sifatnya lebih menantang dan perubahan-perubahan yang memberi otonomi yang lebih besar kepada karyawan akan memberikan inspirasi kepada karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi turn-over atau pengunduran diri karyawan. Model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Model karakteristik pekerjaan ini memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaannya (Tumewu et al., 2014).

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Sancaya, 2017). Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas pegawai yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja pegawai yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi (Mulia et al., 2019).

Menurut (Wardana et al., 2017) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

1. *Skill Variety* (Variasi Keterampilan)
Skill Variety (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi keterampilan dan bakat yang berbeda dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.
2. *Task Identity* (Identitas Tugas)
Task Identity (Identitas Tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
3. *Task Significance* (Signifikasi Tugas)
Task Significance (Signifikasi Tugas) merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
4. *Autonomy* (Otonomi)
Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat jadwal pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. *Job Feedback* (Umpan Balik Pekerjaan)
Job Feedback (Umpan Balik Pekerjaan) merupakan suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh pegawai dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kausatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan

data yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field Research*) yang dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner, menggunakan skala Likert 5point dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai Sangat Setuju (SS). Populasi dalam peneliti ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok (DPMPTSP) yang berjumlah 38orang. Setiap variabel diukur.

Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik menggunakan *software* SPSS. Uji Instrumen digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui instrumen yang dapat dijadikan sebagai pengukuran variabel. Uji Asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi pengujian statistik agar model yang digunakan sudah tepat. Uji Hipotesis yaitu Uji t dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian dan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variable

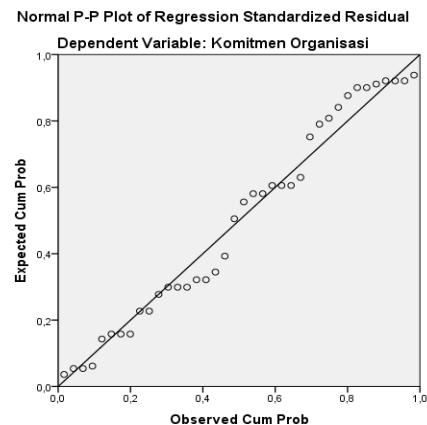
x_1 = Karakteristik Pekerjaan

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Semua data terkumpul dalam penelitian ini dengan *respond rate* 100%. Pengujian instrumen data diselesaikan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan untuk memeuhi uji kualitas instrumen. Uji normalitas sudah terpenuhi dengan menggunakan normal P Plot yang terlihat dengan gambar 1 berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Data diolah(2022)

[1] Uji asumsi klasik lainnya terpenuhi untuk pengujian lebih lanjut dalam menjawab hipotesis penelitian. Uji regresi linear dilakukan terkait hubungan karakteristik pekerjaan (X_1) dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,822	1,601		8,636	,000
Karakteristik Pekerjaan	-,105	,146	-,119	-,721	,476

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel *coefficient* diketahui bahwa karakteristik pekerjaan tidak signifikan artinya komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,476 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meilina (2016), dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi ditolak.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan negatif dalam membentuk komitmen organisasi. Hasil ini berbanding terbalik jika dilihat dari konsep komitmen organisasi dimana komitmen organisasi menunjukkan kondisi dimana karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut.

Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti seseorang akan memihak pada pekerjaan individu tertentu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi untuk merekrut individu tersebut. Melalui komitmen organisasional akan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kontribusi variabel karakteristik pekerjaan dalam membentuk komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2. Dalam penelitian ini hanya 11,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti karakteristik individu (Handrane, 2017), kepuasan kerja (Kuhuparuw, 2020), *person organization fit* (Rawung, 2014) dan lain sebagainya.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,119 ^a	,014	-,013	1,657

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Pekerjaan yang tidak dianggap memiliki karakter bagi seseorang individu akan menimbulkan ketidak menarikan dan tidak minatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki karakter tertentu apalagi sesuai dengan minat pekerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas sesuai dengan sifat dan karakter pekerjaan yang dijalankan oleh pemerintah yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. setiap pegawai negeri sipil yang ada di Indonesia memiliki standar pekerjaan yaitu memberikan pelayanan terpadu apalagi pada kantor DPMPTSP yang

berinteraksi secara langsung kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan dalam perizinan dan kepentingan masyarakat lainnya. Dengan demikian pada organisasi pemerintah karakteristik pekerjaan tidak dapat dibedakan dalam membentuk komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Komitmen yang tinggi akan memacu karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi demi pencapaian tujuan dan harapan organisasi tersebut. Karakteristik pekerjaan akan membuat pegawai akan menekuni bidang pekerjaan tersebut dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas, karena karakteristik pekerjaan memberikan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian pada organisasi perangkat daerah tanggung jawab dan ketaatan sudah menjadi ketetapan sendiri yang otomotis akan dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. sehingga dalam em

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anora, A., Marbawi, & Mariyudi. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Outsourcing Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kota Lhokseumawe). *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3371>
- [2] 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. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- [3] Handrane. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 124–129. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/58/49>
- [4] Meilina, R. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour pada karyawan BRI kediri. *Eksis*, XI (1), 61–72. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/32>
- [5] Kuhparuw, V. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon. *Jurnal Ekonomika*, XIV(1), 55–66. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/citaekonomika/article/view/262>
- [6] Mulia, B., Marbawi, & Bibi, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 86–93. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3434>
- [7] Rawung, D. M., Roring, M., & Siwi, M. O. (2014). Pengaruh Person Organization Fit Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(1)
- [8] Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh Karakteristik Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit (Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika). *Jurnal Profit Volumen 6 No. 2 FIA-Universitas Brawijaya*, 3, 23–31.
- [9] Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 100–111
- [10] Yuyun, & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284–296

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN