

Komitmen organisasi pegawai puskesmas: integrasi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja

Raka Zildjian, Hermin Endratno*, Akhmad Darmawan, Arini Hidayah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: herminendratno@ump.ac.id)

Abstract

This study is based on the increasing tasks and responsibilities of employees at Kemranjen I and II Community Health Centers, particularly in the service and data management sectors in Kemranjen District. The objective of this research is to analyze the influence of individual, job, and work experience characteristics on organizational commitment. This study employs a quantitative method, with data collection conducted through questionnaires and observations. The population consists of 121 employees, and the sampling technique used is total sampling, whereby the entire population serves as the sample. The analysis is performed using the Partial Least Squares (PLS) approach with a Structural Equation Modeling (SEM) framework. The results indicate that individual characteristics, job characteristics, work experience, and quality of work life each have a positive and significant effect on organizational commitment. Affective Events Theory explains how internal and external factors trigger positive emotions, thereby strengthening employees' emotional attachment, so it is recommended to optimize these factors to increase organizational commitment.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Work Experience, Quality of Work Life, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini didasari oleh bertambahnya tugas dan tanggungjawab pegawai di Puskesmas Kemranjen I dan II, terutama dibagian pelayanan dan pendataan di Kecamatan Kemranjen. Dalam penelitian ini diambil tujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 121, dan teknik sampling yang dipakai adalah total sampling, dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Affective Events Theory yang menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal memicu emosi positif untuk memperkuat keterikatan emosional pegawai, sehingga direkomendasikan optimalisasi faktor-faktor tersebut guna meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi

How to cite: Zildjian, R., Endratno, H., Darmawan, A., & Hidayah, A. Komitmen organisasi pegawai puskesmas: integrasi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja. *Journal of Management and Digital Business*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i1.2175>



1. Pendahuluan

Puskesmas merupakan institusi pelayanan kesehatan primer yang bertugas untuk melaksanakan serta mengoordinasikan upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif dalam lingkup wilayah kerjanya (Permenkes-19, 2024). Puskesmas Kemranjen I dan II merupakan dua puskemas yang berada di Kecamatan Kemranjen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Kedua Puskesmas ini sama-sama memberikan pelayanan dengan berbagai program seperti rawat jalan, rawat inap, IGD 24 jam, kesehatan ibu dan anak, bersalin/persalinan, perawatan gigi, prolanis lansia, tes kehamilan, tes asam urat dan kolesterol, tes golongan darah, pembuatan surat keterangan sehat, dan lainnya.

Puskesmas Kemranjen I dan II menjadi penunjang pelayanan kesehatan dan administratif di kecamatan Kemranjen. Kesehatan sendiri menjadi keperluan utama masyarakat untuk bisa hidup layak dan tetap memiliki produktifitas, maka perlu adanya pelayanan kesehatan dengan kualitas yang terjamin dan terjangkau biayanya (Rivaldi *et al.*, 2024). Puskesmas lebih terjangkau bagi masyarakat dibandingkan dengan rumah sakit, biaya yang lebih terjangkau dan prosedur yang lebih mudah juga menjadi dasar puskesmas menjadi pilihan masyarakat (Anggraini *et al.*, 2025). Beroperasiya kedua Puskesmas ini tentunya membawa peran penting dalam tercapainya masyarakat Kemranjen yang sehat, sejahtera, dan tercukupinya kebutuhan kesehatan yang diperlukan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas I dan II, ada banyak program-program baru yang perlu dilaksanakan kan oleh Puskesmas dan jumlah pasien yang naik turun secara fluktuatif.

Berdasarkan uraian diatas menyebabkan banyak pegawai yang menunjukkan keluhan dari pekerjaan dan tugas administrasi mereka, yang dapat menimbulkan emosi negatif dan pada akhirnya bisa mempengaruhi komitmen pegawai. Pelayanan kesehatan dan administratif yang baik di Puskesmas sangat tergantung pada bagaimana tenaga kesehatan bekerja dan bersikap, yang terutama ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang mereka miliki. Pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat bisa dipastikan akan memperlihatkan pelayanan dan hasil pekerjaan yang terbaik (Silalahi & Laia, 2021).

Komitmen Organisasi itu diartikan sebagai keterikatan antara pegawai dengan organisasinya, dengan adanya keselarasan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai, keterlibatan pegawai juga selaras dengan tujuan organisasi, adanya tindakan dan perlakuan yang mendukung visi misi organisasi, serta rasa ingin terus berada dalam organisasi (Kusumaputri, 2015). Menurut Norawati dan Fahraini (2022), organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dan komitmen para pegawainya akan menghasilkan kinerja dan pelayanan yang optimal. Para pegawai yang memiliki komitmen juga dapat membuat organisasi semakin berkembang (Fitri & Endratno, 2021).

Karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, sikap, dan nilai-nilai pribadi yang

dapat berdampak pada kesetiaan dan keterikatan mereka dengan tujuan organisasi. Menurut Rahman *et al* (2020) dalam sebuah pekerjaan dan proses pengambilan keputusan seseorang itu dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing yang terdiri dari sikap dan perilakunya, kemampuan dan minat yang dimilikinya, serta sifat-sifat khusus yang mungkin dimiliki tersendiri. Karakteristik individu merupakan suatu faktor internal didalam diri seseorang yang sesungguhnya dan memberikan respon terhadap seseorang untuk mengupayakan dan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuannya (Maharani, 2025).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rositonia dan Heliyani (2023), Kuhuparuw (2020), Wahyudi *et al.* (2025), dan Januardi & Budiono (2020) menunjukkan karakteristik individu itu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Tetapi penelitian yang telah dilakukan oleh Yuyun & Darmawati(2020) menunjukkan hasil yang berbeda dengan karakter individu yang berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mampu diperkuat oleh sebuah faktor yaitu karakteristik pekerjaan (Sari *et al.*, 2023). Menurut Sunggono (2022) Karakteristik pekerjaan merupakan aspek pekerjaan serta tugas seorang karyawan yang menciptakan cara pandang seorang individu terhadap perannya dalam sebuah organisasi. Karakteristik pekerjaan juga termasuk dalam upaya seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya, termasuk otoritas, akuntabilitas, serta jenis penugasan (Amanda *et al.*, 2024). Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, manakala adanya kejelasan dari organisasi dalam menentukan *job description* yang jelas kepada pegawai dan sesuai dengan kemampuannya akan memberikan dampak yang baik, maka pegawai akan berkomitmen dengan baik terhadap organisasi dan menghasilkan kontribusi yang efektif (Aminin, 2022).

Penelitian oleh Sari *et al.* (2023), Toqwy (2021), Yeni (2022), dan Wahyudi *et al.* (2025) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu penelitian oleh Aminin (2022) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara negatif dan tidak menunjukkan signifikan terhadap komitmen organisasi, dalam Syaqiq & Amaludin (2021) juga menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja juga turut berperan dalam kuatnya komitmen yang mereka miliki dari pola pikir, ketrampilan, serta pemahaman untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja adalah pemahaman dan kemahiran yang sudah dipahami dan dikuasai pegawai yang diperoleh dari tindakan, aktivitas, dan pekerjaan yang telah dijalani dalam kurun waktu tertentu (Zaenab, 2020). Usadha (2025) menyatakan pentingnya pengalaman kerja, karena ini didasari dari bagaimana seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas dan seberapa besar kecakapan seseorang dalam bekerja.

Penelitian oleh Rositonia dan Heliyani (2023) dan Aryo (2025) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

penelitian lain oleh Chasanah (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2023) menyatakan jika pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kualitas kehidupan kerja, atau dikenal sebagai *quality of work life* (QWL), menjadi variabel yang bisa mempengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi (Helmy, 2021). Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai sesuatu didalam organisasi yang terdiri dari cara berpikir serta emosi perasaan yang dialami oleh para pegawai di tempat kerja, dan berkaitan juga dengan kehidupan diluar tempat dan konteks pekerjaan, maka kualitas kehidupan kerja menjadi variabel yang penting untuk diteliti karena memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jalannya organisasi (Komang, 2020). Karena sebuah komitmen organisasi dan performa pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik (Rahmayuni & Zenita, 2020). Penelitian oleh Helmy (2021), menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara penelitian oleh Azizah & Anggraeni (2020) menyatakan hasil yang berbeda, dengan hasil kualitas kehidupan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang peran karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi dengan objek studi di ASN Sekertariat daerah Kabupaten Pasamanan oleh Rositonia & Heliyani (2023). Namun peneliti mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen tambahan yaitu kualitas kehidupan kerja, maka hal ini menjadi suatu pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Kemranjen I dan II.

2. Tinjauan Pustaka

Affective Event Theory (AET)

Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996) menjadi dasar penelitian ini dalam menghubungkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Teori diawali dengan mengenali bahwa emosi adalah respon dari individu atas peristiwa di tempat kerja, emosi tersebut disebabkan oleh adanya kejadian-kejadian atau peristiwa di tempat kerja, yang bisa menciptakan sebuah emosi positif dan negatif atau keduanya yang mempengaruhi komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2015). Komitmen afektif mampu ditingkatkan dengan adanya sebuah peran dari karakteristik individu (Emiyanti *et al.*, 2020). Karena setiap pegawai dalam merespon emosional negatif dan positif berbeda-beda, pegawai dengan stabilitas dan kontrol emosional yang baik bisa meningkatkan komitmen pegawai (Robbins & Judge, 2015). Selain karakteristik individu, pengalaman kerja yang berbeda pada setiap pegawai juga melekat pada dalam diri masing-masing pegawai. Pengalaman kerja yang beragam dengan kurun waktu yang lama memungkinkan pegawai memiliki pengetahuan, keterikatan

emosional dan stabilitas emosional yang baik. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih berpengalaman cenderung menganggap dirinya mampu mengatasi sebuah tantangan atau emosi negatif yang timbul, dan pengalaman yang lama akan meningkatkan komitmen pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas serta pelayanan pegawai (Romadhon *et al.*, 2025).

Berdasarkan konsep *Affective Events Theory* ini, karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja menjadi sebuah faktor dari eksternal dari pemicu timbulnya emosi negatif dan positif yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Meningkatnya tugas serta peran pegawai atau sebuah karakteristik pekerjaan para pegawai menjadi pemicu adanya emosi negatif (Robbins & Judge, 2015). Diperlukan adanya kejelasan peran dan pembagian tugas yang baik pada setiap pegawai sebagai bentuk terciptanya emosi positif dalam upaya peningkatan komitmen pegawai. Selanjutnya, kualitas kehidupan kerja berperan dalam memberikan dan membentuk suasana di tempat kerja yang bisa menimbulkan emosi negatif dan positif. Komitmen pegawai akan lebih baik dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik, didorong pada terbentuknya emosional positif atau semangat yang tinggi dan kemauan besar untuk lebih maju kedepannya (Rambe *et al.*, 2023).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal terikat antara pegawai dengan organisasi, dimana pegawai mempunyai kepercayaan terhadap sebuah nilai dan tujuan organisasi, dengan adanya ketersediaan untuk mengupayakan dengan kesungguhan demi kepentingan atas nama organisasi, serta memiliki rasa untuk tetap pada bagian organisasi (Triyanto, 2020). Komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi terhadap pegawainya, dimana komitmen ini menjadi peran yang penting bagi pegawai dalam bekerja disebuah instansi, karena pegawai dengan komitmen tinggi, dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang baik (Sari, 2023). Menurut (Allen & Meyer, 1990) Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif adalah dimensi dalam mengukur komitmen organisasi.

Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi

Masing-masing individu memiliki karakteristiknya sendiri dengan yang lain, karakteristik individu itulah yang dibawa kedalam jalannya organisasi mulai dari kemampuan, kepercayaan individu, keinginan, keperluan, dan pengalaman masa lalu (Hidayah, 2021). Karakter yang dimiliki pegawai sangatlah mempengaruhi pegawai dalam sebuah organisasi (Januardi & Budiono, 2020). Karakteristik individu sangat mempengaruhi komitmen pegawai, individu dengan semangat dan kecocokan nilai dengan organisasi akan lebih ingin terlibat dan tetap bertahan di organisasi (Wahyudi *et al.*, 2025). Hampir serupa dengan yang dinyatakan oleh Januardi & Budiono (2021) dimana variasi ketrampilan dalam karakteristik pekerjaan mampu membuat pegawai merasa memiliki peran dan keterikatan dalam organisasi yang mendorong pegawai ingin tetap menjadi anggota serta membantu mencapai tujuan organisasi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rositonia & Heliyani (2023), Kuhuparuw 2020), Wahyudi *et al.* (2025), dan Januardi & Budiono (2020)

menghasilkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi

Karakteristik pekerjaan ialah identitas mengenai aktivitas yang dijalankan pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, dimana pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing (Towoliu *et al.*, 2023). Pegawai dengan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan untuk berinovasi dan mengembangkan ketrampilan dapat meningkatkan komitmen pegawai dari keterlibatannya dan kesetiaannya terhadap organisasi (Wahyudi *et al.*, 2025). Kesesuaian karakteristik pekerjaan menentukan pegawai dengan bidang yang ditekuni dengan konsentrasi dan tanggungjawab, dan kesesuaian tersebut dapat meningkatkan komitmen pegawai (Toqwy, 2021). Sejalan dengan penelitian oleh Sari *et al.* (2023), Toqwy (2021), Yeni (2022), dan Wahyudi *et al.* (2025) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dan terhadap Komitmen Organisasi

Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi

Pengalaman adalah guru terbaik, pengalaman kerja yang banyak dan jangka waktu yang cukup lama menunjukkan tingkat keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan sebuah tugas dan tanggung jawab yang seharusnya (Sinubu *et al.*, 2021). Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih akan menunjukkan kesiapan untuk menghadapi tantangan yang bisa mempengaruhi komitmen di tempat ia bekerja (Wahyudi *et al.*, 2025). Dengan pengalaman kerja yang semakin lama dalam organisasi maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat (Aryo, 2025). Sejalan dengan penelitian oleh Rositonia & Heliyani (2023) dan Aryo (2025) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian oleh Chasanah (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan.

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Komitmen Organisasi

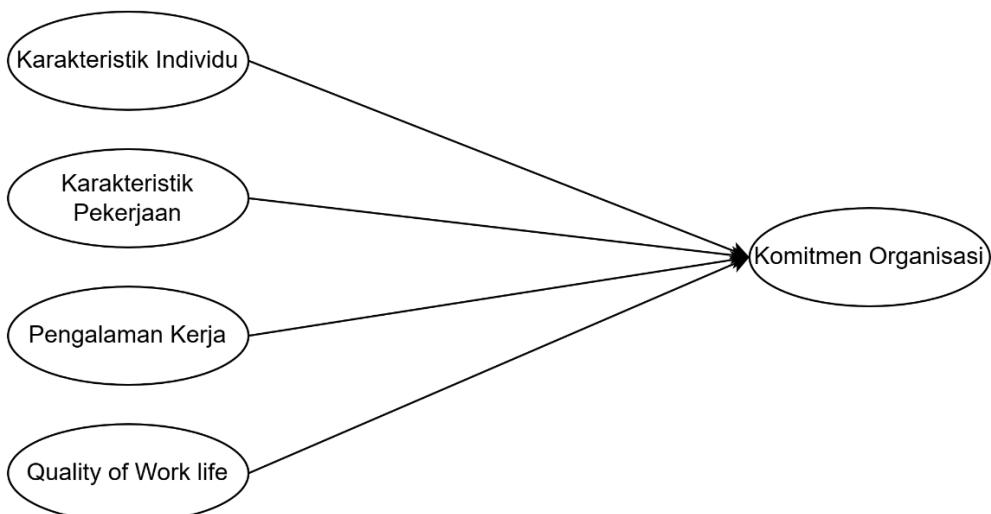
Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah pola berpikir terhadap orang, pekerjaan, dan organisasi dan bisa memberikan pengaruh terhadap pegawai yang lain, memberikan gagasan dalam penyelesaian masalah organisasi, mencapai efektivitas organisasi, dan mencoba terlibat dalam keputusan yang diambil dan dibuat (Maghfira *et al.*, 2021). Para pegawai menghabiskan waktu sehari-hari dengan rekan kerjanya, maka perlu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dari cara mereka berkomunikasi dan bekerja sebagai tim yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman mempengaruhi komitmen pegawai (Silvia *et al.*, 2020). Sejalan dengan penelitian oleh

Helmy (2021) dan (Qurbani, 2021) menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kemranjen I dan II, Kecamatan Kemranjen yang merupakan salah satu Kecamatan bagian selatan di Kabupaten Banyumas. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian berasal dari pegawai Puskesmas Kemranjen I dan II. Populasi didalam penelitian ini berjumlah 121 pegawai dari Puskesmas Kemranjen I dan II. Semua populasi masuk menjadi sampel yang digunakan, melalui metode sensus atau *total sampling*. Teknik dalam pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner/angket dengan format skala *likert*, kemudian diolah menggunakan teknik analisis data melalui analisis SEM-PLS. Pengumpulan data dilakukan mulai bulan Mei 2025 hingga Juli 2025.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Pengukuran/Indikator	Sumber
Karakteristik individu	Meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat	(Hanifah, 2019)
Karakteristik pekerjaan	Meliputi variasi ketrampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik	(Sa'ud & Elu, 2019).
Pengalaman kerja	Meliputi latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan tanggungjawab, kemampuan analisis, dan kemampuan dan ketrampilan teknik pekerjaan.	(Rosanti, 2021),
Quality of work life (kualitas kehidupan kerja)	Meliputi partisipasi, pertumbuhan dan pengembangan, sistem imbalan, dan lingkungan kerja	(Setiawati & Dewi, 2023)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Analisis Deskriptif Responden

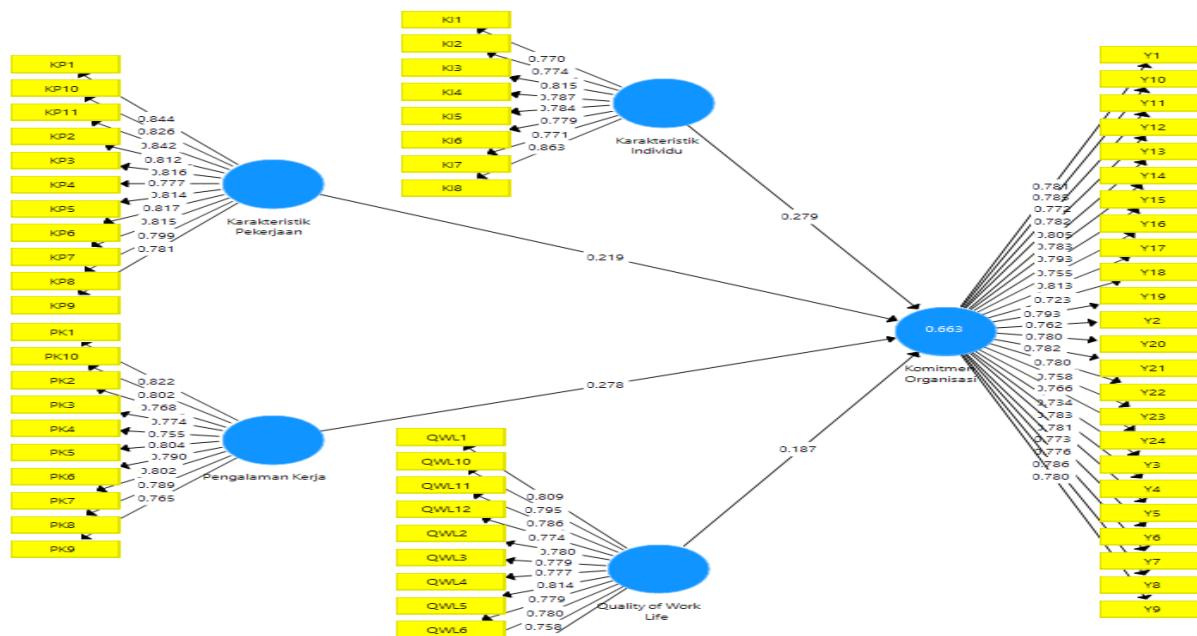
Analisis ini bertujuan sebagai gambaran umum mengenai karakteristik pegawai secara keseluruhan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Profil Identitas Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
Puskesmas	I	64	52,9%
	II	57	47,1%
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	37,19%
	Perempuan	75	62,81%
Status Menikah	Sudah Menikah	103	85,12%
	Belum Menikah	18	14,88%
Umur	< 30 Tahun	35	28,93%
	30-40 Tahun	46	38,02%
	41-50 Tahun	29	23,97%
	> 50 Tahun	11	9,09%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	45	37,19%
	5-10 Tahun	25	20,66%
	>10 Tahun	51	42,15%

Analisis demografi pada Tabel 2 memperlihatkan hasil deskriptif responden, dengan mayoritas responden ialah perempuan (62,81%). Kelompok usia dominan antara 30-40 Tahun (38,02%). Mayoritas pegawai telah bekerja selama lebih dari 10 Tahun (42,15%). Maka dapat diasumsikan jika pegawai sudah banyak merasakan dinamika pekerjaan dan organisasi yang tinggi.

Analisis Instrumen Penelitian



Gambar 2. Hasil Path Analysis

Analisis instrumen penelitian ini mengacu pada hasil dari outer model PLS. Analisis ini menggunakan pengukuran yang terdiri dari: *convergent validity, discriminant validity, composite reability*, dan *cronbach's alpha*.

Tabel 3. Outer Loading

Item	Loading Factor	Item	Loading Factor	Item	Loading Factor	Item	Loading Factor	Item	Loading Factor
KI1	0,770	KP1	0,844	PK1	0,822	QWL1	0,809	KO1	0,781
KI2	0,774	KP2	0,812	PK2	0,768	QWL2	0,780	KO2	0,762
KI3	0,815	KP3	0,816	PK3	0,774	QWL3	0,779	KO3	0,734
KI4	0,787	KP4	0,777	PK4	0,755	QWL4	0,777	KO4	0,783
KI5	0,784	KP5	0,814	PK5	0,804	QWL5	0,814	KO5	0,781
KI6	0,779	KP6	0,817	PK6	0,790	QWL6	0,779	KO6	0,773
KI7	0,771	KP7	0,815	PK7	0,802	QWL7	0,780	KO7	0,776
KI8	0,863	KP8	0,799	PK8	0,789	QWL8	0,758	KO8	0,786
		KP9	0,781	PK9	0,765	QWL9	0,799	KO9	0,780
		KP10	0,826	PK10	0,802	QWL10	0,795	KO10	0,785
		KP11	0,842			QWL11	0,786	KO11	0,772
						QWL12	0,774	KO12	0,782
								KO13	0,805
								KO14	0,783
								KO15	0,793
								KO16	0,755
								KO17	0,813
								KO18	0,723
								KO19	0,793
								KO20	0,780
								KO21	0,782
								KO22	0,780
								KO23	0,758
								KO24	0,766

Sumber data diolah 2025

Convergent validity

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 3 menunjukkan hasil nilai *outer loading* secara keseluruhan $> 0,7$. Maka dapat dinyatakan secara keseluruhan indikator penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat dari validitas konvergen.

Discriminant validity

Berdasarkan Tabel 4 bisa diketahui nilai AVE $> 0,5$. Maka dapat dinyatakan secara keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid didalam pengukuran terhadap variabel latennya.

Tabel 4. Nilai AVE

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	KI	0,629
2	KO	0,603
3	KP	0,661
4	PK	0,620
5	QWL	0,618

Uji Diskriminan melalui nilai dari Fornell-Larcker dimana nilai itu menentukan dari setiap ide dari variabel apakah berbeda dengan variabel yang lainnya. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui jika setiap variabel laten lebih tinggi daripada variabel yang lainnya, maka memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity - Fornell-Larckell criterion				
	KI	KO	KP	PK
KI	0,793			
KO	0,697	0,776		
KP	0,595	0,677	0,813	
PK	0,639	0,717	0,672	0,787
QWL	0,589	0,643	0,562	0,608
				0,786

Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Tabel 6. Reliabilitas

No	Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
1	Karakteristik Individu (X1)	0,931	0,916
2	Komitmen Organisasi (Y)	0,973	0,971
3	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,955	0,949
4	Pengalaman Kerja (X3)	0,942	0,932
5	Quality of Work Life (X4)	0,951	0,944

Uji *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* dilakukan untuk memastikan konsistensi dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai *composite reability* dan *cronbach's alpha* dari keseluruhan konstruk > 0,7. Maka dapat dinyatakan secara keseluruhan konstruk sudah memenuhi syarat reabilitas atau dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial mengacu pada hasil dari inner model PLS. Analisis ini dilakukan dengan pendekatan diantaranya: ji model *fit* dan Koefisian determinan (*R-Square*).

Model fit

Tabel 7. Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,070	0,070
NFI	0,597	0,597

Nilai dari *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) < 0,1 menunjukkan bahwa struktur model dianggap cocok. Sedangkan *Normal Fit Index* (NFI) menunjukkan kesesuaian model pada penelitian dengan rentang nilai 0 – 1, dimana jika semakin mendekati dengan angka 1 maka model yang digunakan akan semakin baik.

Koefisien Determinan

Tabel 8. Koefisien Determinan

konstruk	R Square	R Square Adjusted
KO	0,663	0,651

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hasil analisis ini memberikan gambaran kontribusi dan kekuatan penjelasan model terhadap

fenomena yang diteliti. Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui nilai R square adjusted 0,651. Maka dapat diartikan pengaruh variabel independent mempunyai pengaruh sebesar 65,1% terhadap variable dependent, sedangkan 34,9% dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar variabel	t statistik	P values	Original sample	Kesimpulan
1	KI -> KO	3,017	0,003	0,279	Diterima
2	KP -> KO	2,508	0,012	0,219	Diterima
3	PK -> KO	2,963	0,003	0,278	Diterima
4	QWL -> KO	2,369	0,018	0,187	Diterima

Hasil uji hipotesis memberikan gambaran mengenai ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang diuji. Hasil ini menjadi dasar untuk memahami relevansi setiap variabel terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui secara keseluruhan nilai t-statistik > t-tabel (> 1,96) dan p values < 0,05, dan nilai original sampel menunjukkan angka positif. Maka dapat disimpulkan seluruh hipotesis diterima dengan pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan.

4.2. Pembahasan

Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasional

Hasil dari penelitian ini menyatakan karakteristik individu yang mencakup kemampuan, nilai, sikap, dan minat, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organiasi pada pegawai Puskesmas Kemranjen I dan II. Hal ini menyatakan bahwa pegawai dengan karakteristik individu yang baik seperti kemampuan mengelola diri, disiplin dan motivasi yang tinggi, cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan perspektif *Affective Events Theory*, karakteristik individu seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat menentukan bagaimana pegawai merespon peristiwa atau suasana di tempat kerja. Individu dengan karakteristik positif cenderung lebih baik dalam mengendalikan emosi, mengelola stress, dan merespon kejadian negatif maupun positif. Dari respon emosional yang positif dan stabil ini akan memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen organisasi. Sebaliknya, pegawai dengan karakteristik individu yang kurang baik akan mempengaruhi cara pegawai merespon emosi negatif dengan berlebihan dan memperlemah keterikatan emosional terhadap organisasinya. Penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rositonia & Heliyani (2023), Kuhuparuw (2020), Wahyudi *et al.* (2025), dan Januardi & Budiono (2020) menunjukkan jika karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, meliputi variasi ketrampilan, otonomi, identifikasi tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik, juga

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang merasakan kesesuaian tugas, kebermaknaan tugas, dan pekerjaan yang menantang, cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik.

Affective Events Theory menekankan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi ketrampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik menjadi pemicu eksternal yang dapat menimbulkan emosi positif atau negatif. Ketika pegawai merasa pekerjaannya bermakna, menantang, dan sesuai dengan kemampuannya, maka peristiwa-peristiwa kerja yang dialami cenderung menimbulkan suasana emosi yang positif. Dari emosi positif ini akan memperkuat komitmen organisasi karena pegawai merasa dihargai dan memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakjelasan peran atau beban kerja yang tidak sesuai dapat memicu emosi negatif yang menurunkan komitmen. Penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Sari *et al.* (2023), Toqwy (2021), Yeni (2022), dan Wahyudi *et al.* (2025) menunjukkan jika karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai yang terdiri dari latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan tanggungjawab, kemampuan analisis, dan kemampuan dan ketrampilan teknik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya. Hal ini menciptakan keterikatan terhadap organisasi dan rasa tanggung jawab mereka, sehingga memperkuat komitmen organisasi.

Berdasarkan *Affective Events Theory*, pegawai yang berpengalaman cenderung memiliki kecakapan emosional yang lebih baik dalam menghadapi tekanan atau tantangan. Pegawai akan lebih mampu menanggapi peristiwa kerja dengan emosi positif, membangun keterikatan emosional, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman kerja juga memperkuat persepsi pegawai terhadap stabilitas dan makna dalam pekerjaannya, yang kemudian berkontribusi pada loyalitas dan komitmen jangka panjang. Sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang masih kurang akan merespon atau menanggapi tekanan atau situasi negatif dengan kurang baik dan melemahkan keterikatan emosional dan rasa tanggungjawab terhadap organisasinya. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian oleh Rositonia & Heliyani (2023) dan Aryo (2025) menunjukkan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja seperti partisipasi, pertumbuhan dan pengembangan, sistem imbalan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi keterikatan pegawai. Pegawai yang merasa kualitas kehidupan kerja di tempat kerja yang baik cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan *Affective Events Theory*, kualitas kehidupan kerja yang positif mendukung akan menciptakan lebih banyak peristiwa yang menimbulkan emosi positif, seperti rasa aman, nyaman, dan dihargai. Emosi-emosi positif ini menjadi pendorong utama terbentuknya komitmen organisasi yang kuat. Pegawai yang merasakan sebuah kualitas kehidupan kerja yang positif, akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bertahan dalam organisasi karena adanya kepuasan emosional positif yang stabil dan konsisten. Sebaliknya, adanya kualitas kehidupan kerja yang kurang baik dapat banyak menimbulkan peristiwa negatif yang memicu emosional negatif, yang kemudian mempengaruhi semangat kerja dan keterikatan dengan organisasi. Penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian oleh Helmy (2021) dan (Qurbani, 2021) menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Kemranjen I dan II. Adanya suasana dan peristiwa di tempat kerja dapat memicu reaksi emosional yang berpengaruh pada perilaku dan sikap pegawai, termasuk komitmen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Puskesmas Kemranjen I dan II ($R^2=65.1\%$). Dengan demikian, untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, diharapkan manajemen disarankan untuk mengoptimalkan faktor-faktor ini melalui program pengembangan kemampuan individu, penyesuaian deskripsi pekerjaan, pengakuan pengalaman, dan peningkatan kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja yang mendukung.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada tidak tersedianya analisis deskriptif terkait jabatan, bagian, atau divisi pegawai di Puskesmas Kemranjen I dan II, sehingga peluang untuk mengetahui perbedaan karakteristik serta persepsi antar kelompok fungsional atau struktural dalam organisasi menjadi terbatas. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada nilai *R Square Adjusted* masih termasuk dalam kategori moderat, belum termasuk dalam kategori yang kuat, dimana *R Square Adjusted* dalam penelitian ini memiliki nilai 0,651. Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel yang relevan seperti *self-efficacy*, komunikasi organisasi, *work-life balance*, dan yang lainnya. Kemudian, memperluas objek penelitian, atau menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda supaya hasil penelitian lebih komprehensif dan mampu menjelaskan komitmen organisasi secara lebih menyeluruh.

Referensi

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Amanda, M. D., Ellyawati, N., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11). [https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12881762](https://doi.org/10.5281/zenodo.12881762)
- Aminin, N., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(4), 1885-1866. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4iSpesial%20Issue%204.1253>
- Anggraini, D., Paramarta, V., & Yuliaty, F. (2025). Analisis Strategi Pemasaran Layanan Kesehatan di Puskesmas Sekincau untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Pasien. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan (Health Information Management)*, 10(1). <https://doi.org/10.51851/jmis.v10i1.593>
- Aryo M. (2025). Pengaruh Kepribadian, Promosi Jabatan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Dompu. *JPDSM*, 4(1), 122-131.
- Azizah, S. N., & Anggraeni, S. (2020). Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis Hubungan Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Majalah Manajemen Ilmiah Dan Bisnis (MIMB)*, 19(1), 17-24. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.123>
- Chasanah, U., Surabagiarta, & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Sustainability Busniness Research*, 2(4). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i4.4820>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Irsan, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1). <https://doi.org/10.33369/tmr.v2i1.11644>
- Fitri, I. K., Endratno, H., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.663>
- Hanifah, F. N. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratek II Cimahi. *Prosiding Manajemen, Seminar Penelitian Sivitas Akademi Unisba*, 5(1).
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2). <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i2.473>
- Januardi, D., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Bank Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p253-263>
- Komang, J. A. (2020). *Alat Ukur Quality of Working Life Indonesia*. 9(1), 18–25.

- <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3588>
- Kuhuparuw, V. J. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Cita Ekonomika*, 14(1). <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v14i1.2622>
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Deepublish.
- Maghfira, G. A., Fakhri, M., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). *The Effect of Quality of Work life and Job Stress Toward Organizational Culture*. <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/822.pdf>
- Maharani, R. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33843>
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Penerbit Adab.
- Permenkes Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat No. 19 Tahun 2024, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Qurbani, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- 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). <https://doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8695>
- Rahmayuni, T. D., & Zenita, R. I. (2020). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X JAKARTA. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 373–380. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20252>
- Rambe, M., Dalimunthe, A. A., & Tambunan, K. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Pinang. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 3(2), 1–11.
- Rivaldi, M. P., Asrina, A., & Amir, H. (2024). Hubungan Komitmen Petugas Kesehatan dengan Kinerja dalam Pelayanan. *Jurnal Keperawatan*, 16(1). <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v16i1.1426>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Romadhon, I. Z., Hesty, R., Puspitasari, U., & Sobaruddin Akbar, S. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Person Job-Fit, dan Achievement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *JAMBURA*, 8(1). <https://doi.org/10.37479/jimb.v8i1.32024>
- Rosanti, E. D., & Halimah. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1).
- Positonia, M., & Heliyani, H. (2023). Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *Journal Of Social Science*

- Research, 3(4), 5827–5837. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4197>
- Sari, S., Puspita, F., Survival, S., & Zulkifli, Z. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Self-Efficacy (Studi pada Pegawai Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang). *Jurnal Economina*, 2(5), 1006–1021. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.502>
- Sa'ud, S. G., & Elu, W. B. (2019). Karakteristik Pekerjaan Teller di dalam Melayani Nasabah di Era Media Sosial Pada Perusahaan Pt Bank Mandiri (Persero) di Area Cikini. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1).
- Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 305. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p05>
- Silalahi, F. br., & Laila, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 10(1), 127-139. <http://dx.doi.org/10.46930/global.v10i1.1783>
- Silvia, R. A., Sudiq, D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p921-930>
- Sinubu, T. J. V., Gannika, L., & Buanasari, A. (2021). Hubungan Pengalaman Kerja Perawat Dengan Perspektif Kolaborasi Perawat-Dokter di RSU GMIM Pancaran Kasih. *Jurnal Keperawatan*, 9. <https://doi.org/10.35790/jkp.v9i2.36778>
- Sunggono, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Anteseden Kinerja pada Kualitas Pelayanan Publik*. Literasi Nusantara Abadi.
- Syaqiq, M., & Amaludin, A. (2021). Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan dan Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasional. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(2). <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4148>
- Toqwy, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(01). <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Triyanto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. *JIM UPB*, 8(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i2.1892>
- Usadha, I. D. N., & Supriadi, M. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja dan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Teknik Industri. *Jurnal Vastuwidya*, 8(1). <https://doi.org/10.47532/jiv.v8i1.1250>
- Wahyudi, D., Onsardi, & Utama, Y. N. P. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu,

- Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal JMMIB*, 6(1).
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol. 18.
- Yeni, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge. Journal of Innovation Research and Knowledge*. <https://doi.org/10.53625/jirk.v1i8.1016>
- Yuyun, S., & 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).
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.124>