



## Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di PT Gokko Mirai Indonesia Tahun 2023

Muhamad Firly Yahya<sup>1</sup>, Wanta Bagus<sup>2</sup>, Asep Darojatul Romli<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang Jl. H.S Ronggowaluyo Teluk Jambe Karawang, Jawa Barat 41361

### Abstract

Received: 01 Januari 2024  
Revised : 08 Januari 2024  
Accepted: 14 Januari 2024

*One aspect that can influence organizational commitment is individual characteristics and job characteristics. Individual characteristics are a psychological process that influences individuals in obtaining, consuming and receiving goods and services and experiences. Individual characteristics are internal factors that drive and influence individual behavior so that they have different abilities from other people to maintain and improve work within the organization. The type method in this study uses a type of qualitative research, which places more emphasis on descriptive analysis and discussion. Qualitative methods will focus more on incidents in the research environment, which are more focused on elements or groups of people, objects, institutions, relationships with elements and receiving data appropriately. Individual characteristics and job characteristics influence the search for new employees, companies adjust certain jobs filled by who and how good the employee is, individual characteristics and job characteristics influence because we know what abilities and jobs are given and to develop potential as well. Individual characteristics and job characteristics are influential because according to the test mechanism that matches these characteristics, various tests are carried out to determine accuracy, intelligence, skill, because in each test there is a score to be accepted or not so it is very influential. Individual characteristics and job characteristics affect organizational commitment because they will be placed in the appropriate position and the parts needed by the company. The existence of the influence of employee organizational commitment to the company with the existence of individual characteristics and the characteristics of the company's work will make it easier to place employees. The employee's trust in the company is further enhanced, and has good attitude and discipline, both within the company and outside the company.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Commitment.*

(\*) Corresponding Author: [Mn18.MUHAMADYAHYA@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn18.MUHAMADYAHYA@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**How to Cite:** Yahya, M. F., Bagus, W., & Romli, A. D. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di PT Gokko Mirai Indonesia Tahun 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10638712>.

## PENDAHULUAN

Di era industrialisasi ini, pekerja yaitu suatu aspek kehidupan penting terutama masyarakat modern kerja berdasarkan suatu tuntutan, baik dalam memperoleh imbalan uang, jasa, maupun mengembangkan potensi diri. Menurut Zahera Mega (2020), sumber daya manusia yaitu faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena mempelajari hubungan serta peran manusia di perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan organisasi. Organisasi saat ini sudah menjangkau beberapa aspek kehidupan manusia, terutama dibidang industri.

Dimana sudah banyak menggunakan teknologi untuk membantu melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Hal ini diambil oleh perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan tujuan yang dimiliki (Febriansyah, 2021)..

Wiener (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu supaya mampu menunjang keberhasilan organisasi berdasarkan tujuan dan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam mempelajari perilaku pegawai dalam suatu organisasi, karena berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai saat bekerja. Pegawai dalam organisasi mampu membantu proses peningkatan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan perilaku pegawai berupa identifikasi dan keterlibatan diri terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikolog yang memengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi, dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu tergolong sebagai faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan memengaruhi perilaku individu (Huriyati, 2011). Karakteristik individu mempunyai kaitan yang erat dengan komitmen organisasi pegawai, ciri karakteristik individu atau sifat yang khusus dimiliki oleh pegawai dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain dalam mempertahankan sekaligus memperbaiki kinerja mereka di dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan komitmen organisasi pegawai yaitu dengan menerapkan karakteristik individu.

Selain itu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga mampu memengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan yaitu ciri utama yang melekat pada pekerjaan yang terkait dengan keahlian pemegang kerja. Di dalam karakteristik pekerjaan terdapat sebuah model, yakni karakteristik pekerjaan itu ialah jumlah tugas-tugas yang beranekaragam yang diperlukan pada suatu pekerjaan (Indrawati & Suci, 2019).

Signifikansi tugas menunjukkan bahwasanya tugas yang dilakukan akan bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun masyarakat di luar organisasi. Tingkat otonomi yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Umpan balik yang memadai membantu karyawan dalam memahami peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya perasaan keberartian pekerjaan yang dimiliki, tanggung jawab dan umpan balik jelas dari suatu pekerjaan akan memengaruhi motivasi dan akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Sehingga akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. (Gitria Romadhona Puti & S. Martono, 2015).

Sebuah survei di Amerika Serikat menyatakan bahwasanya penurunan loyalitas pegawai terhadap organisasi diakibatkan oleh kecenderungan pegawai dalam menempatkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Pegawai selalu ingin menukar upah tinggi serta keuntungan lain yang diperoleh dengan fleksibilitas dan otonomi, karakteristik individu yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan adalah faktor utama yang harus

dijadikan pertimbangan supaya pegawai tidak pergi mencari perusahaan lain (Wenda Chisienty, 2015).

PT Gokko Mirai Indonesia merupakan salah satu yayasan penyalur tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan yang sudah menjalin kerja sama dengan PT Gokko Mirai Indonesia. PT Gokko Mirai Indonesia memilih pegawai berdasarkan karakteristik setiap individu dan karakteristik pekerjaan, karena sudah tecantum dalam *recruitmen* dan *training* yang sudah di tentukan memilih kriteria yang sesuai dengan lowongan pekerjaan. Bahwa, semakin tinggi karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan akan memengaruhi peningkatan komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di PT Gokko Mirai Indonesia, pada tanggal 01 Agustus 2023. Dari hasil wawancara dengan HR. Recruitment PT Gokko Mirai Indonesia mengatakan bahwa Karakteristik Individu idealnya tidak terlalu spesifik untuk keahlian yang tidak terlalu di butuhkan seperti operator, kecuali seperti middle manajrial atau keahlian yang banyak melayani orang itu di butuhkan.

Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh dalam Komitmen Organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia salah satunya karena Faktor usia apalagi yang sudah berkeluarga lebih komitmen dari yang belum berkeluarga karena belum ada tanggungan, untuk posisi berpengaruh seperti security memang di tuntut untuk tegas dan bertanggung jawab, biasanya jarang ditemukan orang yang tidak berkomitmen.

Pernah terjadi menyalurkan pegawai yang sudah diterima namun meminta resign dengan alasan tidak sesuai dengan kemampuan dia, padahal sebelumnya sudah menyetujui untuk masuk ke perusahaan yang di tuju, contohnya ada karyawan yang bekerja di perusahaan PT TOPY PALINGDA berat akan tuntutan pekerjaan padahal sebelumnya sudah di beritahu bahwa pekerjaannya berat, karena yang di terima postur tubuhnya kecil juga.

Perusahaan PT Gokko Mirai Indonesia pernah menerima komplain dari perusahaan lain dikarenakan pegawai yang disalurkan tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan, salah satu contohnya ketahuan tidak disiplin dalam peraturan yaitu merokok sembarangan bagi karyawan, dan juga ada salah satu security yang kena sanksi karena keluar untuk keperluan pribadi di saat jam sibuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di PT Gokko Mirai Indonesia Tahun 2023”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode jenis pada penelitian ini memakai jenis penelitian kualitatif, yang lebih menekankan analisa maupun pembahasan secara deskriptif. Metode kualitatif akan lebih fokus terhadap insiden di lingkungan penelitian, yaitu lebih tertuju kepada elemen atau sekelompok manusia, objek, institusi, serta hubungan dengan elemen tertentu, Selain itu, penelitian bisa menerima data secara tepat, membatasi perkiraan, serta menulis secara persuasif. (Sugiyono,2017) menyatakan bahwasanya desain penelitian menggambarkan proses penelitian berlangsung dari

awal hingga akhir penelitian dan tahapan apa saja yang dilalui. Tahapan ini dijelaskan melalui bentuk flow chart.

Berdasarkan pendekatan tersebut penelitian ini bertujuan mengumpulkan data informasi yang diperlukan, baik dari lokasi, individu, maupun peristiwa yang terjadi dalam pelaksanaan penelitian agar mampu menjelaskan dan menggambarkan secara mendalam terkait pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di PT Gokko Mirai Indonesia tahun 2023.

Sumber data dalam artikel ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer di artikel ini adalah hasil wawancara dengan sebagian orang yang bekerja di PT Gokko Mirai Indonesia, sedangkan data sekunder dalam artikel ini melalui informasi dari media maupun literatur yang berkaitan dengan penelitian dan dapat melengkapi maupun mendukung data primer.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 17 Juli 2023. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Gokko Mirai Indonesia beralamat di Jl. Subang No. 1, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41315.

Untuk itu data yang didapat selanjutnya dianalisis melalui analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman (1994), berupa:

- (a) Reduksi data
- (b) Penyajian data, dan
- (c) Kesimpulan

Yang prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Bila tahap awal bersifat melebar dan belum tampak jelas maka penelitian menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

Subjek penelitian atau disebut juga dengan partisipan, menurut Suharsimi Arikonto (2016:26) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal, orang, maupun tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Dalam suatu penelitian, objek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data variabel yang penelitian amati. Maka di dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan orang-orang terkait sumber data yang memberikan informasi terkait kondisi dan situasi.

Penelitian ini memakai metode pengumpulan data secara pengamatan langsung di lapangan dalam memperoleh data serta informasi langsung pada PT Gokko Mirai Indonesia, yaitu:

a. Wawancara

Peneliti melaksanakan wawancara langsung terhadap informan yang bersangkutan dengan masalah penelitian ini. Melakukan pertanyaan kepada informan dan informan memberikan jawaban kepada peneliti.

b. Observasi

Peneliti melakukan observasi untuk melakukan pengamatan supaya mendapatkan data yang lebih akurat dan lengkap.

c. Dokumentasi

Yakni catatan peristiwa sebelumnya yang berbentuk gambar, foto, sketsa, maupun sebagainya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara yang dilaksanakan kepada 4 orang informan kunci dengan nama bapak Adi HR Recruitmen, bapak Sukadi HR Staff, bapak Sutrisno HRD & GA Manajer, bapak Ali Training dan Iso.

Wawancara dengan narasumber bapak Adi HR Recruitmen, bapak Sukadi HR Staff, dilaksanakan mulai hari selasa 8 agustus 2023, dan wawancara dengan narasumber bapak Sutrisno HRD & GA Manajer, bapak Ali Training dan Iso, dilaksanakan mulai hari selasa 15 agustus 2023.

Data hasil penelitian ini diuraikan berdasarkan fokus pertanyaan penelitian seperti berikut:

1. Apakah penting karakteristik individu karyawan terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia ?

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data apakah penting pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi.

Menurut bapak Adi HR Recruitmen (selasa, 8 agustus 2023, 15:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik individu penting karena jadi penunjang bagi perusahaan, karakteristik individu berpengaruh untuk permintaan perusahaan karena terikat terhadap komitmen perusahaan dan terhadap karyawan, salah satunya yang mempunyai tanggung jawab keluarga”

Menurut bapak Sukadi HR Staff (selasa, 8 agustus 2023, 10:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik individu perlu untuk pengembangan terhadap perusahaan, karakteristik individu bagi setiap orang berbeda-beda, ada alasan juga untuk kerja sama perusahaan, karakteristik penting karena karyawan mempunyai kemampuan masing-masing dan kelebihan masing-masing”.

Menurut bapak Sutrisno HRD & GA Manajer (selasa, 15 agustus 2023, 14:20 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik penting karena berhubungan dengan pekerjaan, menyebabkan hubungan sosial yang bernasib baik maupun tidak, yang pasti harus baik untuk karakteristik individu untuk faktor eksternal maupun internal, karakteristik individu bisa dikembangkan juga di dalam organisasi”.

Menurut bapak Ali Training dan Iso (selasa, 15 agustus 2023, 14: 55 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik Individu berpengaruh karena mempunyai intelek, perbedaan seseorang ada karena sumber konflik yang memengaruhi, dan berpengaruh terhadap komunikasi sosial serta attitude”.

2. Apakah penting karakteristik pekerjaan karyawan terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia ?

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data apakah penting pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi.

Menurut bapak Adi HR Recruitmen (selasa, 8 agustus 2023, 15:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan penting untuk posisi yang sangat dibutuhkan bagi karyawan, salah satunya yang mempunyai tanggung jawab yang besar bagi perusahaan”.

Menurut bapak Sukadi HR Staff (selasa, 8 agustus 2023, 10:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan perlu untuk pengembangan perusahaan, dengan adanya karakteristik pekerjaan yang diberikan klien mempunyai karakteristik pekerjaan masing-masing contohnya bidang untuk payroll ditempatkannya beda juga”

Menurut bapak Sutrisno HRD & GA Manajer (selasa, 15 agustus 2023, 14:20 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan penting karena mempunyai elemen attitude, tanggung jawab, kejujuran, sifat seseorang yang penting dalam organisasi, disiplin karyawan juga perlu untuk karyawan untuk membantu visi dan misi perusahaan dan mempunyai skill yang dibutuhkan sesuai dengan level yang berbeda”

Menurut bapak Ali Training dan Iso (selasa, 15 agustus 2023, 14: 55 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan perlu untuk perusahaan, dan menunjang untuk kedepannya agar modal kapasitas kita tidak terlibas untuk kedepannya juga”

3. Bagaimana cara meningkatkan kualitas pekerjaan seorang karyawan ?  
menurut pendapat anda sendiri ?

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data bagaimana cara meningkatkan kualitas pekerjaan seorang karyawan, menurut pendapat narasumber.

Menurut bapak Adi HR Recruitmen (selasa, 8 agustus 2023, 15:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Kualitas pekerjaan meningkat salah satu faktor kalau internal yaitu hanya bisa di pengaruhi tidak bisa dikondisikan, seperti nilai, attitude, demografi, kalau eksternal bisa seperti skill pengembangannya, sikap dari training, konseling itu bisa meningkatkan kualitas pekerjaan”

Menurut bapak Sukadi HR Staff (selasa, 8 agustus 2023, 10:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Kualitas pekerjaan meningkat adanya penghargaan dan hukuman, adanya hal tersebut untuk perkembangan kedepannya”

Menurut bapak Sutrisno HRD & GA Manajer (selasa, 15 agustus 2023, 14:20 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Kualitas pekerjaan meningkat kalau seorang karyawan bisa merubah cara dia bekerja dan merubah proses pekerjaan tersebut, peningkatan tidak boleh berhenti selagi karyawan tersebut masih bekerja”

Menurut bapak Ali Training dan Iso (selasa, 15 agustus 2023, 14: 55 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Kualitas pekerjaan meningkat apabila kemampuan meningkat juga, sikap rendah hati dan kesesuaian diri juga berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan”

4. Menurut anda apakah berpengaruh atau tidak mencari karyawan dengan cara melihat karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan ?

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data berpengaruh atau tidak mencari karyawan dengan melihat karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Menurut bapak Adi HR Recruitmen (selasa, 8 agustus 2023, 15:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Penting karena perusahaan menyesuaikan pekerjaan tertentu di isi oleh siapa dan bagusnya, sperti pekerjaan yang kotor atau yang berat kemungkinan besar yang lulusan serjana tidak mau, ketika interview siap tapi dalam praktiknya tidak siap”.

Menurut bapak Sukadi HR Staff (selasa, 8 agustus 2023, 10:30 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh karena kita tau kemampuan dan dikasih pekerjaan sperti apa dan untuk mengembangkan potensi juga”.

Menurut bapak Sutrisno HRD & GA Manajer (selasa, 15 agustus 2023, 14:20 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

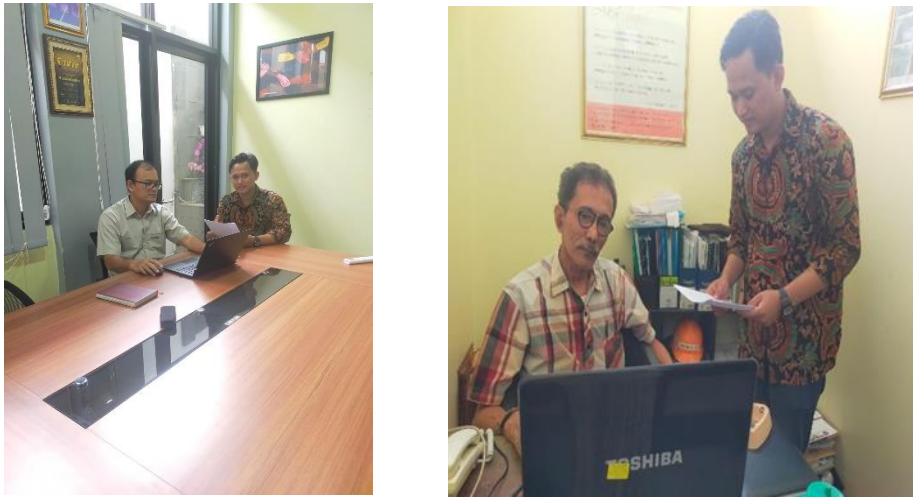
“Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh karena sesuai dengan mekanisme tes yang sesuai dengan karakteristik tersebut, beragam tes yang dilakukan untuk mengetahui ketelitian, kecerdasan, skill nya, karena di tiap tes ada score untuk di terima atau tidaknya jadi sangat berpengaruh”

Menurut bapak Ali Training dan Iso (selasa, 15 agustus 2023, 14: 55 WIB), Narasumber mengatakan bahwa:

“Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh untuk bagian yang ditempatkan, harus sesuai dengan kedua karakteristik tersebut, mempunyai skill dan tidak mempunyai kekurangan kemampuan terhadap pekerjaan, dan berpengaruh untuk kesesuaian area bekerja”

Kesimpulan: Menurut narasumber dari 4 partisipan didapatkan data bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sangat penting untuk komitmen organisasi, karena berpengaruh untuk bagian penempatan kerja.





Gambar 1. Foto setelah wawancara dengan partisipan atau narasumber  
**Pembahasan**

1. Pentingnya karakteristik individu karyawan terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa karakteristik individu penting terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia, karakteristik individu berbeda-beda setiap orang karena itu menjadi penunjang dan pengembangan terhadap perusahaan.

Untuk mendapatkan manajemen sumber daya yang berhasil karakter individu para pegawai diharapkan menjadi motor penggerak organisasi. Karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda (Hidayat & Cavorania, 2018) sedangkan karakter individu dapat memberikan kontribusi yang sangat besar pencapaian tujuan dari badan atau organisasi (Handrane, 2017).

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa karakteristik individu penting terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen, karena jalannya perusahaan dan tercapainya tujuan juga termasuk di dalamnya ada sebuah karakteristik individu yang berperan sebagai penunjang dan gagasan di dalam perusahaan.

2. Pentingnya karakteristik pekerjaan karyawan terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa karakteristik pekerjaan penting terhadap pengembangan atau peningkatan dalam komitmen organisasi di PT Gokko Mirai Indonesia, dikarenakan kesesuaian pekerjaan dengan seseorang yang dibutuhkan, jaranganya pekerjaan yang ada pada diri seseorang maka banyak perusahaan yang membutuhkan orang tersebut yang mempunyai keunggulan pekerjaan.

Ada beberapa pengertian karakteristik pekerjaan. Dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari desain pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi (Handoko,2004) Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan.



Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah kesesuaian pekerjaan terhadap seseorang untuk ditempatkannya disuatu posisi di perusahaan, dibuthkan skill yang sesuai dengan keperluan perusahaan.

3. Cara meningkatkan kualitas pekerjaan seorang karyawan.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa cara meningkatkan kualitas pekerjaan seorang karyawan yaitu, dengan adanya penghargaan maupun hukuman dan merubah pekerjaannya agar lebih baik serta kesesuaian diri terhadap pekerjaan itu sendiri

Kualitas adalah standar yang harus dicapai oleh seseorang, kelompok, lembaga, atau organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia, kualitas cara bekerja, kualitas proses dan hasil kerja atau produksi yang berupa barang dan jasa. Berkualitas mempunyai arti memuaskan kepada yang dilayani, baik internal maupun eksternal, dalam arti optimalisasi pemenuhan tuntutan pelanggan atau masyarakat (Triguno,1997:60).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan bisa meningkat dengan adanya kesungguhan kita terhadap pekerjaan dengan tidak adanya masalah yang ditimbulkan. Harus bisa memuaskan hasil yang lebih maksimal terhadap kinerja kita.

4. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap karyawan.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap pencarian karyawan baru, perusahaan menyesuaikan pekerjaan tertentu di isi oleh siapa dan bagusnya karyawan tersebut, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh karena kita tau kemampuan dan dikasih pekerjaan seperti apa dan untuk mengembangkan potensi juga.

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins(2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi pengetahuan (knowledge) dan kerampilan (skill). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberi kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner and Freeman, 1994).

Penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena akan ditempatkan posisi yang sesuai serta bagian yang butuhkan oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan:**

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di PT Gokko Mirai Indonesia tahun 2023 yaitu:

1. Adanya pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan dengan adanya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan perusahaan akan lebih mudah menempatkan karyawan.

2. Tingkat kegagalan terhadap tes berkurang karena sudah sesuai dengan kualifikasi serta kemampuan yang dimiliki.
3. Lebih signifikan terhadap komitmen organisasi perusahaan.

**Saran:**

Saran atau implikasi yang dapat peneliti berikan dalam upaya meningkatkan Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di PT Gokko Mirai Indonesia yaitu:

1. Perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas karyawan karena lebih mempunyai tujuan yang baik untuk kedepannya.
2. Mempunyai sikap dan keahlian yang lebih bagus bagi karyawan ataupun calon karyawan agar lebih meningkatkan penilaian pekerjaan dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Lebih ditingkatkan lagi kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dan mempunyai attitude serta disiplin yang baik, baik itu di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku:**

- Sudaryo, Yoyo. Agus Wibowo., dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Yusuf, Mardiana, Ria dan Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: NAS MEDIA PUSTAKA.
- Ramli, Nurleli. (2020). *PENDIDIKAN KARAKTER Implementasi Pembelajaran IPS Menengah Pertama*. Soreang: IAIN PAREPARE NUSANTARA PRESS.
- Tsauri, Sofyan. (2015). *PENDIDIKAN KARAKTER Peluang Dalam Membangun Karakter Bangsa*. Jember: IAIN Jember Press.
- Salim, Syahrul. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi dalam ilmu sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media.

**Artikel Jurnal:**

- Ramadhani, A. S. (2019). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal ADVANCED*, 13(1), 11-28.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ulfah, N. M., & Ngongo, R. R. (2018, October). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. In *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 128-137).
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.

- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Frismandiri, D. (2007). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 114-134.
- Anora, A., Marbawi, M., & Mariyudi, M. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 107-1.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 278-294.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang. *Fondasi: Jurnal Teknik Sipil*, 7(1).