

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. DUREN MANDIRI FORTUNA JAMBI

Rubiati

Manajemen, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Email : nfdh14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Dengan melibatkan 258 karyawan sebagai populasi, penelitian kuantitatif ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data dari 72 responden melalui kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang juga berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja ditemukan sebagai variabel *intervening* yang memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Saran penelitian ini adalah agar perusahaan dapat mengoptimalkan variasi keterampilan dan identitas tugas karyawan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja, serta memberikan tugas sesuai dengan keahlian karyawan untuk memastikan kualitas kinerja yang optimal.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja

PENDAHULUAN

Penelitian membahas peran krusial Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keberlangsungan instansi, menekankan bahwa tanpa kehadiran SDM, sarana dan prasarana tidak dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai tujuan instansi. Kepuasan kerja karyawan diidentifikasi sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, dan faktor sosial. Karakteristik pekerjaan, didefinisikan sebagai variabel penentu kepuasan kerja, mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Penelitian mencatat adanya perspektif yang berbeda terkait pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dengan beberapa peneliti menyatakan hubungan positif dan lainnya menunjukkan ketidaksignifikan. Penelitian ini mengusulkan penggunaan keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening* untuk memahami lebih baik dinamika hubungan tersebut.

Studi ini difokuskan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, sebuah perusahaan produksi MLH plywood. Peran karyawan dalam produksi yang melibatkan keterampilan dan identitas tugas diperjelas, dengan penilaian kinerja yang objektif dan relevan. Kesimpulannya, penelitian ini merancang model baru yang melibatkan variabel keterlibatan kerja, menekankan peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan keberlanjutan perusahaan. Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan karyawan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan mencakup gaji yang adil, kebijakan promosi, dukungan rekan kerja, bimbingan atasan, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memberikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. PT Duren Mandiri Fortuna Jambi menghadapi tantangan terkait kepuasan kerja karyawan, dengan fokus pada pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Survei awal pada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi juga dilakukan untuk menilai sejauh mana karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, menggunakan dimensi dan indikator dari teori Hackman & Oldham (1985).

Hasil penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan menunjukkan bahwa 1,3% dan 12,8% responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan tentang karakteristik pekerjaan. Dugaan penyebabnya adalah karakteristik pekerjaan yang terlalu besar, tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan bisa menjadi faktor kepuasan kerja yang rendah. Kelebihan beban kerja yang diterima oleh karyawan menjadi perhatian perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia agar mencapai keserasian dan kepuasan kerja yang optimal. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara kepuasan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan motivasi. Dalam konteks ketidakpuasan kerja, terdapat empat respon: keluar (exit), suara (voice), loyalitas, dan menelantarkan (neglect). Respon ini mencerminkan perilaku karyawan terhadap kondisi kerja yang tidak memuaskan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi”

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme. Sedangkan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dengan memberikan kuesioner yang disebarakan melalui google formulir kepada para karyawan dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari jurnal, buku literatur, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mencakup karakteristik responden dari karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dari 72 responden yang terlibat, mayoritas adalah laki-laki (62%) dan berusia 21-25 tahun (63%). Sebagian besar karyawan (91%) telah bekerja selama 1-5 tahun, menunjukkan stabilitas tenaga kerja. Pendidikan terakhir mayoritas responden adalah SMA (89%), dengan anggapan bahwa tingkat pendidikan dapat mencerminkan tingkat intelektual seseorang. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa jenis kelamin tidak signifikan dalam pengaruh terhadap performa karyawan, dan stabilitas tenaga kerja serta tingkat pendidikan SMA mendominasi dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini melakukan analisis statistik deskriptif terhadap variabel- variabel yang terdiri dari variabel dependen (Kepuasan Kerja), variabel independen (Karakteristik Pekerjaan), dan variabel intervening (Keterlibatan Kerja).

1. Secara Deskriptif terhadap kepuasan kerja (variabel dependen), dilakukan melalui 15 pernyataan dengan jawaban dari 72 responden. Dari rata-rata keseluruhan kepuasan kerja adalah 273, kategori "Puas". Dimensi pekerjaan itu sendiri dan gaji mendapat kategori "Puas", sementara dimensi promosi, pengawas, dan rekan kerja mendapat kategori "Puas" dengan nilai rata-rata yang beragam.
2. Berdasarkan karakteristik pekerjaan (variabel independen), diukur dengan 15 pernyataan

terhadap 72 responden. Rata-rata keseluruhan karakteristik pekerjaan adalah 274, kategori "Sesuai". Dimensi variasi keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik mendapat kategori "Sesuai", sementara dimensi signifikansi tugas dan otonomi memiliki nilai rata-rata yang beragam.

3. Berdasarkan keterlibatan kerja (variabel intervening), diukur dengan 9 pernyataan terhadap 72 responden. Rata-rata keseluruhan keterlibatan kerja adalah 278, kategori "Terlibat". Dimensi aktif berpartisipasi dan pekerjaan sebagai yang utama mendapat kategori "Terlibat", sementara dimensi pekerjaan sesuatu yang penting untuk harga diri mendapat kategori "Sedang".

Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan sesuai, dan terlibat dalam pekerjaan. Namun, terdapat variasi dalam persepsi tergantung pada dimensi yang dianalisis.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis analisis Partial Least Squares (PLS) dilakukan untuk menguji statistik pada hubungan virtual dengan menggunakan metode Bootstrapping. Bootstrapping digunakan untuk mengevaluasi model dan menentukan pengaruh antar variabel. Proses evaluasi melibatkan pengujian hipotesis dengan t-statistik dan p-value. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, menunjukkan hasil empiris yang signifikan. Nilai t-skor 1,96 dijadikan patokan penting.

Penggunaan metode Bootstrap bertujuan untuk mengatasi masalah data penelitian yang menonjol, meningkatkan keandalan hasil, dan meminimalkan bias. Model perhitungan statistik menggunakan Bootstrapping pada SmartPLS (v.3.2.9) terdiri dari beberapa langkah, di mana sample diambil berulang kali untuk menghasilkan distribusi statistik yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Secara keseluruhan, PLS dengan Bootstrapping memberikan pendekatan statistik yang kuat untuk memvalidasi model dan menghasilkan temuan empiris yang signifikan dalam konteks hubungan virtual yang diteliti.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi. Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan dengan SmartPLS (v.3.2.9).

1. Gambaran Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Peningkatan efektivitas perusahaan melalui perbaikan karakteristik pekerjaan dan

keterlibatan kerja meningkat jika karakteristik pekerjaan sesuai dan memenuhi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keberatannya karakteristik pekerjaan

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja :

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja. Otonomi merupakan faktor terendah, mungkin karena keterbatasan dalam menjalankan tugas.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja :

Karakteristik pekerjaan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja. Persepsi positif terhadap karakteristik pekerjaan meningkatkan keterlibatan karyawan.

4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja :

Keterlibatan kerja berkontribusi signifikan pada kepuasan kerja. Partisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan positif dengan pekerjaan memengaruhi.

5. Keterlibatan Kerja Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja :

Keterlibatan kerja mampu memediasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Otonomi yang kurang dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja .

Penelitian ini menyoroti pentingnya desain pekerjaan yang memenuhi

kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja di PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening di PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari kepuasan kerja, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, menunjukkan keselarasan antara harapan dan realitas pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi pada kepuasan kerja, dengan karyawan yang merasa terlibat dan berkontribusi lebih pada perusahaan.
2. Dari karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Meskipun karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif, dampaknya terhadap kepuasan

kerja relatif kecil.

3. Dari keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Peningkatan karakteristik pekerjaan memicu peningkatan keterlibatan kerja, menunjukkan hubungan langsung antara keduanya.
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan keterlibatan kerja menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, menunjukkan hubungan langsung antara keduanya.
5. Dari keterlibatan kerja sebagai mediator, keterlibatan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, memperkuat peran keterlibatan kerja sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran seperti berikut:

1. Dari aspek kepuasan kerja, diharapkan perusahaan untuk dapat memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja salah satunya untuk lebih memperbaiki pekerjaan itu sendiri. Perusahaan perlu memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan juga perusahaan untuk dapat memberikan pekerjaan yang bervariasi agar karyawan merasa tertantang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
2. Dari aspek karakteristik pekerjaan, untuk mengoptimalkan variasi keterampilan perusahaan perlu memberikan pekerjaan yang memiliki aktivitas kegiatan yang beragam dalam pengerjaannya. Kemudian untuk lebih mengoptimalkan identitas tugas perusahaan perlu memberikan arahan kepada karyawan agar dapat memahami identitas tugas yang mereka kerjakan agar tercapai kepuasan dalam bekerja.
3. Dari aspek keterlibatan kerja, diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja agar karyawan merasa antusias dengan pekerjaan yang dilakukannya dan

selalu melibatkan diri atas pekerjaan yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswandi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1)
- Anggreyeni, N. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan usaha mikro kabupaten Serdang Bedagai.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. 2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 15 (1)
- Arsyad, F. M. 2016 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali.
- Astutik, M., & Priantono, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di kota probolinggo. *Jurnal manajemen*, 17(1), 81-97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17il.1296>
- Arizka, E. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Skripsi. *Jurnal Ilmiah Unpand*, 17.
- Arumhapsari, I., & Izzati, U.A. 2020. Hubungan antara karakteristik kerja Dengan Job Involvement Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan
- Bangun, 2006, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya pada produktivitas kerja karyawan (survei pada karyawan industri tekstil provinsi jawa barat), *sosiohumaniora*, vol. 8, No. 2, Juli 2006 : 143 – 157
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. 1993. *Human Resource Management: An Experiment Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies
- Chandra, L.,(Chandra et al.2014) Mulyanto, J. C., & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312–325.
- Dewi, N. K., Hermawan, A., & Affandi, J. 2019. Pengaruh Job Characteristics Dan Liader Member Exchange (Lmx) Terhadap Work Engagement Di Pt Elang Perdana Tyre Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5 (3)
- Dusaw, A. C., Lengkong, V.P.K., & Sendow, G. M. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado.
- Ferinia, R., Partono, P. A., & Hutagalung, S. 2018. Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritualitas. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Ghozali, I.,& Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, teknik, dan aplikasi*

menggunakan program smartPLS 3.0 (2nd e). Universitas Diponegoro.

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R (1985). The Job Characteristics Theory: a Review
- Hoki, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada Pt. Indah Sejahtera. *Jurnal Smart*, 1 (1)
- Ijriani, N., Sjafitri, H., & Nurlina. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang, *Jurnal Manajemen* 7 (3).
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado.
- Januardi, D. (n.d.) (2021) . Pengaruh Karkteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Kembau, J. B., Sendow, G.M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Kecamatan Malalayang Kota Manado.
- Krishnan, R., Osman, I., Muthusamy, G., Alias, N. E., & Mastora, S. H. (2018). The Moderating Effect of Self-Efficacy in The Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Engagement. *MANAGEMENT & Accounting Review*, 17(2)
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4).
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Ningrum, S. W., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2017). Hubungan Antara Keadilan Distributif Dan Keterlibatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Puskesmas Di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Wacana Psikologis*, 9(1).
- Petra, K. (2020). Pengaruh Job Characteristics Terhadap Work Satisfaction Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Surya Bhakti. *Agora*, 8(1).
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan Dan Normatif Karyawan. *Jurnal Infokam*, 16(1)
- Robins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Essential of Organization Behavior*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Saputra, E. K., & Kerja, K. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi kepulauan riau. 4(2), 139–148.
- Setyorini, C. T., Maghfiro, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi,

Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). *Jurnal Media Riset Akuntansi*, 2(1).

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Vandy, F. (2020). Pengaruh Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Vol 8)*.

Verawati, Y., Nurwati, & Nasrul. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Effect Of Employment Ability, Employment Engagement And Work Motivation On Employee Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi*, 2(1).

Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen*, 16(2).

Yunita, (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit (Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika). *Jurnal manajemen Vol 6 No.2*

Zaky, M. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Jatim Park I Batu)