

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

¹Noviana Pratiwi
²Dewi Mayasari
³Aqilah Shalihatulhayah

^{1,2,3} Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100 Pondok Cina, Depok

¹pratiwinoviana@rocketmail.com, ²dewi_mayasari28@yahoo.com, ³aqilahsh@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi adalah kunci keberhasilan perusahaan. Karakteristik pekerjaan digunakan untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Komitmen organisasi dapat terwujud jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan penggunaan teknologi informasi terhadap komitmen organisasi, studi kasus salah satu rumah sakit di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah komitmen organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik, dan penggunaan teknologi informasi (TI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik akan meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja sedangkan identitas tugas dan penggunaan TI berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, artinya peningkatan identitas tugas dan penggunaan TI akan menurunkan komitmen perawat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, penggunaan TI, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah kunci keberhasilan perusahaan. Dalam rangka mencapai sukses, perusahaan perlu merekrut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Menurut Hackman dan Oldham dalam Djastuti tahun 2011, organisasi yang baik harus memperhatikan desain kerja dan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi mencerminkan sikap individu terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja. Manfaat komitmen organisasi bagi perusahaan adalah kinerja (kualitas kerja) yang lebih tinggi,

produktivitas yang lebih tinggi, atau bahkan keduanya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1975 dan Guise 1988 dengan menggunakan pendekatan komitmen organisasi untuk mengembangkan model motivasi karakteristik pekerjaan. Teori karakteristik pekerjaan dibangun atas asumsi karakteristik pekerjaan harus ada dalam lingkungan kerja sehingga menghasilkan kepuasan kerja, kinerja yang baik, dan omset yang tinggi (Panudju 2003) Pekerjaan harus dianalisa dan diperbaiki melalui lima dimensi dasar pekerjaan, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Lima model karakteristik pekerjaan ini secara efektif menggam-

barkan perilaku individu yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi. Sebagai faktor eksternal, salah satu tantangan terbesar yaitu teknologi informasi (TI). Semakin efisien organisasi mengelola datanya maka semakin baik organisasi itu menghasilkan informasi. Komputer yang canggih dan jaringan komunikasi merupakan alat yang efektif untuk mengelola data dalam sebuah organisasi. TI memiliki peranan dalam memfasilitasi proses pembelajaran organisasi dan pengetahuan struktur manajemen yang menjadi isu penting dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu oleh Panudju, 2003 memperoleh hasil bahwa Variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dengan kata lain, akibat yang ditimbulkan dari rancangan pekerjaan yang dilakukan dengan pendekatan motivasi melalui lima dimensi tersebut telah meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan

Penelitian lainnya oleh Djastuti, 2011 di dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Konstruksi di Jawa Tengah" memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini bermakna bahwa pekerjaan di perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah telah dirancang dengan pendekatan motivasi yang memadukan lima dimensi karakteristik pekerjaan tersebut telah menimbulkan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan tersebut.

Rumah sakit sebagai perusahaan jasa sektor publik dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Rumah sakit swasta sebagai perusahaan independen dan tidak disubsidi oleh pemerintah memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan untuk menghadapi persaingan dengan rumah sakit lain, terutama dalam hal penggunaan TI untuk meningkatkan kinerja. Karyawan di rumah sakit, termasuk perawat harus kompeten menggunakan TI sebagai alat untuk mengakses data pasien dalam rangka meningkatkan efisiensi dan kinerja mereka. Dalam memberikan layanan terbaik, sumber daya manusia yang memiliki komitmen pada perusahaan tempatnya bekerja juga diperlukan.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara karakteristik pekerjaan sebagai variabel internal dan penggunaan IT sebagai variabel eksternal terhadap komitmen organisasi karyawan, dimana studi kasus dilakukan pada salah satu rumah bersalin swasta di Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah konsep strategis yang berkaitan dengan lima dimensi karakteristik pekerjaan, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik serta penggunaan TI yang dapat memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada sebuah rumah sakit swasta di Jakarta Selatan dengan 30 responden, yaitu perawat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer untuk memaksimalkan hasil penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan sebagai alat pengum-

pulan data, disadur dari penelitian sebelumnya oleh dari Hackman dan Oldham 1975. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari sebuah variabel dependen (Y) dan enam variabel independen (X). variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel bebasnya, meliputi: variasi keterampilan (X₁), identitas tugas (X₂), signifikansi tugas (X₃), otonomi (X₄), umpan balik (X₅), dan penggunaan TI (X₆).

Untuk keseluruhan variabel secara bersama sama menggunakan model penelitian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

- Y=Komitmen organisasi
- X1= Variasi Keterampilan
- X2= Identitas Tugas
- X3= Signifikansi Tugas
- X4= Otonomi Tugas
- X5= Umpan Balik
- X6= Penggunaan TI

Pengukuran indikator dari setiap variabel di atas dilakukan dengan skala

likert, dikonfersi dalam 4 pilhan angka dengan nilai tidak setuju (1), kurang setuju (2), setuju (3), sangat setuju (4).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan alat uji SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 15,0. Langkah pertama yang dilakukan dalam pengujian ini adalah dengan melakukan uji asumsi klasik, apabila seluruh data dinyatakan lolos untuk setiap uji asumsi klasik, maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji F untuk pengujian secara simultan dan uji t untuk pengujian secara parsial.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data kepada tiga puluh perawat di sebuah rumah sakit swasta di Jakarta Selatan sebagai responden. Setiap pertanyaan telah diuji validitas dan keandalannya melalui pengujian SPSS sehingga setiap item pertanyaan sah dan tepat dalam ukuran masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik

Variables	R ²	F	B	Beta	T
	,821	17,554	2,473		
Variasi Keterampilan				,523	2,648
Identitas Tugas				-,409	-1,968
Signifikansi Tugas				,482	2,843
Otonomi				,544	2,825
Umpan Balik				,502	3,014
Penggunaan TI				-,365	-1,854

Menurut statistik, data terdistribusi secara normal dan lulus uji asumsi klasik. Hipotesis pengujian yang digunakan adalah regresi linier. Persamaan yang dihasilkan dari regresi linier menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,437 + 0,523X_1 - 0,409X_2 + 0,482X_3 + 0,544X_4 + 0,502X_5 - 0,3014X_6 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel X₂ Identitas tugas dan variabel X₆ penggunaan TI memiliki pengaruh negatif terhadap terhadap komitmen organisasi, sedangkan varia-

bel X_1 , X_3 , X_4 , dan X_5 , yaitu: variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Variabel variasi keterampilan (X_1) memiliki koefisien 0,523 yang berarti bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap komitmen perawat pada sebuah rumah sakit bersalin swasta di Jakarta Selatan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Djastuti 2011 yang memperoleh hasil bahwa variasi keterampilan berpengaruh positif signifikan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,627 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007. Dalam penelitian ini diajukan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu berupa variasi kegiatan, hingga ragam tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Diperoleh hasil bahwa semakin banyak variasi tugas yang diberikan kepada perawat maka akan semakin banyak kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan keterampilannya sehingga hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang tentunya akan meningkatkan komitmen juru rawat terhadap rumah bersalin tempatnya bekerja.

Variabel identitas tugas (X_2) memiliki koefisien -0,409, berarti bahwa variabel ini memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen perawat sebuah rumah bersalin di Selatan Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yatnikasari 2010 namun bertolak belakang dengan penelitian oleh Djastuti 2011 yang menyebutkan bahwa keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir justru meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan konstruksi di Jawa tengah. Jam kerja perawat di rumah bersalin ini dibagi berdasarkan *shift*. Hal ini menunjukkan, masing-masing perawat tidak mampu menyelesaikan tugas

dari awal sampai akhir secara individual karena kerja yang dilakukan termasuk pekerjaan yang kompleks. Jadi semakin tinggi tingkat indentifikasi tugas akan menyebabkan semakin banyak beban kerja perawat sehingga akan menurunkan komitmen perawat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja.

Variabel signifikansi tugas (X_3) memiliki koefisien 0,428 menunjukkan bahwa signifikansi tugas memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi. Dalam kuesioner penelitian diajukan sejumlah pertanyaan mengenai arti penting suatu pekerjaan dan dampak substansial bagi pihak lain misalnya kepentingan bagi organisasi atau kepentingan dan pengaruhnya bagi pihak lain. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sitanggang 2006 yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi tugas terhadap komitmen karyawan pada Rumah Sakit St. Elisabeth di Medan. Perawat, sebagai pekerjaan pelayanan publik, memiliki dampak besar di kehidupan orang lain sehingga pekerjaan perawat mempengaruhi kehidupan orang lain akan memperbaiki kepuasan kerja perawat, meningkat karyawan kepuasan akan menyebabkan komitmen dengan rumah sakit perawat juga meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Liu 2009 dan Djastuti 2011.

Variabel otonomi (X_4) memiliki koefisien 0,544, yang berarti bahwa variabel otonomi perawat memiliki pengaruh positif terhadap komitmen perawat ke rumah sakit. Dalam kuesioner penelitian ini diajukan sejumlah pertanyaan mengenai kebebasan, kemandirian dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan hal ini menunjukkan bahwa kebebasan yang diberikan kepada perawat dalam bentuk otonomi dan fleksibilitas untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menangani pasien akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan lebih akan meningkatkan komitmen perawat ke rumah sakit. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nwosu 2006.

Variabel umpan balik (X_5) memiliki koefisien dari 0,502. Variabel umpan balik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen perawat di rumah bersalin, Jakarta Selatan. Variabel umpan balik diukur dengan menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan yang berkaitan dengan kejelasan informasi yang diberikan oleh atasan dan apresiasi yang diberikan atasan terhadap kinerja karyawan. Variabel Umpan balik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena perawat mendapatkan perhatian untuk apa yang mereka lakukan dan dihargai karena prestasinya. Jadi, kepuasan kerja perawat akan meningkat, perawat menjadi semakin terpacu untuk selalu memberikan kinerja terbaik kepada pasien, memiliki rasa tanggung jawab untuk menjaga nama baik rumah sakit dan komitmen perawat dengan rumah sakit akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Liu pada tahun 2009

Variabel penggunaan TI (X_6) memiliki koefisien dari -0,301, Yang berarti bahwa penggunaan TI memiliki dampak negatif terhadap komitmen perawat di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi akan menurunkan komitmen perawat di rumah sakit. Menurut Norulkamar 2009, revolusi teknologi di tempat kerja akan meningkatkan stres sehingga dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pelatihan teknologi informasi untuk perawat masih rendah sehingga teknologi informasi membuat perawat kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan meningkatkan tingkat stres perawat sehingga menurunkan tingkat

kepuasan kerja dan komitmen dengan rumah sakit. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Chadna(2009) yang memperoleh hasil bahwa lebih tinggi komitmen karyawan perusahaan non-TI dibandingkan dengan komitmen karyawan perusahaan sektor TI di India.

Setelah dilakukan uji regresi linier dan menguji hipotesis simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{tabel} dengan df: 6; 23 dan tingkat signifikan (α) 5% untuk 2.53. Adapun nilai F_{hitung} dari pengolahan data yang diperoleh adalah 17,554. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $17,554 > 2.53$ (Sig. bawah 0,05) maka disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu karakteristik pekerjaan dan penggunaan TI secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu komitmen untuk rumah sakit perawat di selatan Jakarta.

Setelah dilakukan uji parsial terhadap hipotesis (Uji t), nilai t untuk data sebanyak 30 responden, jumlah variabel sebanyak 6 variabel, dan menggunakan tingkat signifikan dari 5% adalah $\pm 2,069$. Hasil data pengolahan diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel variasi keterampilan (X_1) 2,648, variabel identitas tugas (X_2) -1,968, variabel signifikansi tugas (X_3) 2,843, variabel otonomi (X_4) 2,825, variabel umpan balik (X_5) 3,014, dan variabel penggunaan TI (X_6) -1,854. Untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6 berada di daerah penolakan H_0 . Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara keenam variabel terhadap komitmen organisasi.

Koefisien pengujian determinasi (R-square) dari pengolahan data SPSS berada di 0.821 atau 82,1% dari independen variabel, sehingga karakteristik pekerjaan dan penggunaan TI mempengaruhi variabel dependen

yaitu komitmen perawat terhadap rumah sakit, dan sisanya 17,9% adalah variabel lain yang tidak dicantumkan dalam model termasuk dalam variabel pembaur (e) di analisis regresi linier.

Keenam variabel independen diuji secara individual, hasilnya menunjukkan bahwa variabel paling dominan pengaruh pada komitmen perawat terhadap rumah sakit adalah otonomi dengan koefisien 0,544, yang berarti bahwa setiap tambahan 1 otonomi akan mempengaruhi peningkatan komitmen perawat terhadap rumah sakit sebanyak 0,544. Selanjutnya, variabel kedua yang mempengaruhi komitmen perawat terhadap rumah sakit adalah variasi keterampilan dengan koefisien 0,523, berarti bahwa setiap tambahan 1 variasi keterampilan akan mempengaruhi peningkatan komitmen perawat terhadap rumah sakit sebanyak 0,579. Variabel ketiga yang mempengaruhi komitmen perawat kepada rumah sakit adalah umpan balik dengan koefisien 0,502, setiap tambahan 1 umpan balik mempengaruhi peningkatan komitmen perawat terhadap rumah sakit sebanyak 0,482.

Variabel keempat yang mempengaruhi komitmen perawat terhadap rumah sakit adalah signifikansi tugas dengan koefisien 0,482, yang berarti bahwa setiap tambahan 1 tugas maka akan mempengaruhi peningkatan komitmen perawat terhadap rumah sakit sebanyak 0,482. Sementara variabel identitas tugas dan penggunaan IT terhadap komitmen perawat berpengaruh negatif dengan koefisien -0,409 dan -0,365. Hal ini berarti setiap penambahan 1 identitas tugas atau penggunaan TI akan mengurangi komitmen perawat terhadap rumah sakit sebesar -0,409 atau -0,365 untuk masing-masing variabel.

Melalui pengujian dengan SPSS, variabel yang berpengaruh positif terhadap komitmen perawat terhadap rumah sakit adalah variabel variasi

keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Ini berarti bahwa peningkatan variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perawat termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan layanan terbaik untuk pasien. Sejalan dengan itu, komitmen perawat terhadap rumah sakit akan meningkat. Peningkatan komitmen perawat dengan rumah sakit, secara psikologis, akan membuat mereka selalu berusaha menjaga nama baik rumah sakit dan mempertahankan kinerjanya dari waktu ke waktu. Kinerja perawat yang baik juga akan mengurangi tingkat pergantian karyawan dan lanjut akan menciptakan akreditasi yang baik untuk rumah sakit.

Variabel identitas tugas dan penggunaan TI berpengaruh negatif terhadap komitmen perawat untuk rumah sakit. Ini berarti bahwa semakin tinggi identitas tugas dan penggunaan TI akan mengurangi komitmen perawat terhadap rumah sakit. Hal ini dikarenakan jam kerja perawat dibagi-bagi (*shift*). Itu berarti, masing-masing perawat tidak mampu menyelesaikan tugas dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata secara individual. Hal ini karena kerja yang dilakukan perawat termasuk pekerjaan yang kompleks dan pelatihan tentang teknologi informasi untuk perawat masih membutuhkan perhatian. Pelaksanaan teknologi informasi membuat mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Ini membuat perawat akan merasa kewalahan yang akan mengurangi prestasi dan komitmen terhadap rumah sakit. Kenyamanan bekerja menurun akan menyebabkan tingkat *turnover* karyawan meningkat. Jika perawat tidak memiliki komitmen terhadap tempatnya bekerja maka tujuan organisasi tidak akan terealisasikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan di variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik akan meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit. Komitmen yang tinggi terhadap tempatnya bekerja akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga manajemen perlu meningkatkan komitmen karyawan dengan rumah sakit demi mencapai tujuan bersama dan perawat bekerja berdasarkan keterampilan yang mereka miliki untuk memberikan fleksibilitas untuk perawat dalam menentukan prosedur yang tepat bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan menerapkan apresiasi bagi perawat yang melakukan tugas dengan baik atau hukuman atau bagi perawat yang kurang kompeten menjalankan tugasnya.

Identitas tugas dan penggunaan TI berpengaruh negatif terhadap komitmen perawat dengan rumah sakit, berarti bahwa peningkatan pada variabel identitas tugas dan penggunaan TI akan mengurangi komitmen karyawan dengan rumah sakit. Dalam hal ini, rumah sakit harus menyediakan pelatihan kepada perawat untuk melakukan pekerjaan mereka terkait penggunaan TI untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan setiap perawat dalam pelaksanaan TI.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana jumlah responden hanya 30 responden pada satu bidang profesi yaitu perawat dan keterbatasan ruang lingkup dimana penelitian hanya dilakukan pada satu rumah bersalin swasta di Jakarta Selatan.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, diharapkan untuk bisa menjadi rujukan perbaikan pada penelitian selanjutnya agar bisa menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi. Pada penelitian

selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan mencakup ruang lingkup yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada sektor pekerjaan yang berbeda, misalnya pada perusahaan manufaktur sehingga tidak terbatas pada jenis perusahaan jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandna, P. 2009 "Organizational Commitment of Information Technology Professional: Role of Transformational Leadership and Work-Related Beliefs" Proceeding of 40th Annual Meeting of The Eastern Academy of Management (Technology and Information System Track).
- Djastuti, I. 2011 "The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Managerial Performance" Diponegoro University.
- Guise, M.T. 1988 "Test of Hackman and Oldham's Job Characteristic Model In a Post-Secondary Educational Setting" Brock University.
- Liu, S. 2009 "The Combination of Organizational Commitment", The Journal of Human Resource and Adult Learning" Vol.5, Num.1 , 2009.
- Liu, S. 2009 "The Differences in Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China" International Journal of Business and Management. Vol.4 No.11.
- Norulkamar, U. 2009 "The Impact of Technostress on Organizational Commitment among Malaysian Academic Librarians" Singapore Journal of Library and Information Managements Vol.38.

- Nwosu, H. And Chiamaka, Joe akunne. 2013 "Job Characteristics as Predictors of Organizational Commitment Among Private Sector Worker in Anambia Nigeria" *International Journal of Asian Social Science*, 2013.
- Unuvar, T. 2006 "An Integrative Model of Job Characterstics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour" Middle East Technical University, India.
- Panudju, A. 2003 "Pengaruh Kompensasi dan Karateristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang" *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.1 No.2, 2003.
- Sitanggang, D. 2006 "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Lulusan D-3 Pada Rumah Sakit Santa Elisabeth di Medan" Univeritas Sumatera Utara.
- Yatnikasari, A. 2010 "Hubungan Program Retensi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita" Universitas Indonesia.