

Pengaruh *Personal Characteristic*, *Work characteristic* dan *Work Experience* terhadap *Individual Commitment* : Toxic Environment

M Deny Irawan¹, Wahyu Eko Pujianto²

^{1,2}Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama Sidoarjo University, Indonesia.

E-Mail : Denyirawan245@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i2.186>

Article Informations

Received:
(28-06-2024)

Accepted
(25-07-2024)

Available Online:
(01-08-2024r)

Keywords

Personal
Characteristics, Work
Characteristics,
Individual
Commitment, Toxic
Environment

Abstract

This study aims to test and analyse the effect of personal characteristics, job characteristics, work experience through on individual commitment by moderating the toxic environment in CV. Makmur Jaya employees. This research uses a quantitative descriptive approach. This research is quantitative in nature. The sampling technique used Purposive Sampling with a sample size of 45 employees. Partial Least Squares 4.1 (PLS) was used for statistical analysis. Key findings include: (1) there is a positive but insignificant effect of personal characteristics on individual commitment, (2) there is a positive and significant effect of job characteristics on individual commitment (3) there is a significant positive effect of work experience on individual commitment, (4) there is a negative and insignificant effect of toxic environment on individual commitment (5) there is a positive and insignificant effect of toxic environment weakening personal characteristics on individual commitment (6) there is a positive and significant effect of toxic environment weakening job characteristics on individual commitment and (7) there is a positive and insignificant effect of toxic environment weakening work experience on individual commitment.

Pendahuluan

Lingkungan kerja secara keseluruhan menjadi perhatian utama pada perusahaan besar. Lingkungan tempat kerja yang beracun mengacu pada perlakuan dan sering kali disertai dengan kekerasan, dan hal ini membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan [Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, \(2021\)](#). Mereka yang berkomitmen terhadap pekerjaan dan karier mereka lebih jarang absen dan memiliki niat yang lebih rendah untuk berhenti. Hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik [\(Sumarto Sumarto, 2016\)](#). Untuk itu lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja dan penurunan kinerja karyawan [\(Balqist dkk., 2023\)](#).

CV. Makmur Jaya merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan bisnis kulit sapi dan tentunya telah mempunyai distributor tetap. Karena itu, perusahaan berusaha keras untuk menjaga konsisten dengan meningkatkan produksi, sehingga dalam hal ini pegawai dituntut untuk demikian mampu bekerja semaksimal mungkin. Dalam hal ini banyak tuntutan yang diajukan oleh pihak perusahaan, begitu banyak divisi di CV. Makmur Jaya mengalami tekanan dalam pekerjaan yang

mengakibatkan munculnya lingkungan kerja yang *toxic* (beracun). Reaksi yang ditunjukkan dari lingkungan kerja beracun ini biasanya akan berisi keluhan baik dari segi fisik maupun aspek emosional, Berikut data keluar masuk karyawan selama 2020-2024 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Karyawan Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar
2020	47	2	2
2021	45	4	2
2022	47	6	4
2023	49	2	3
2024	48	1	4

Sumber. Data Olahan, 2024

Menurut penelitian yang dilakukan [Abdi & Susanti, \(2019\)](#) dikemukakan bahwasanya karakteristik pribadi berdampak positif yang signifikan bagi komitmen individu. Siagian (2008) mengutarakan jika, Karakteristik biografikal (individu) bisa ditinjau dari usia, gender, jumlah tanggungan, status perkawinan, dan masa kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [Yuyun S & Darmawati, \(2020\)](#) Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pribadi terhadap komitmen individu. Hal ini berkaitan dengan pendapat karakteristik individu yang dibawa ke dalam organisasi mencakup keterampilan, pengalaman masa lalu, kepercayaan pribadi, harapan, serta kebutuhan. Dengan memahami karakteristik pribadi karyawan, atasan dapat lebih leluasa mengevaluasi kinerja karyawannya dan membantu mencapai komitmen organisasi yang baik. Menurut [Januardi & Budiono, \(2021\)](#) terdapat korelasi positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Ini berarti jika semakin baik karakteristik pekerjaan, kian besar komitmen individu pada organisasi yang menegaskan jika karakteristik pekerjaan berdampak signifikan bagi komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan [Lukito, Alfonsius, & Manday, \(2019\)](#) menunjukkan secara parsial jika pengalaman kerja mempunyai dampak positif yang signifikan bagi komitmen kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah salah satu elemen yang bisa memengaruhi tingkat komitmen pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini terjadi melalui keterampilan, pengetahuan, juga kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pernyataan tersebut senada dengan teori Handoko, (2017:240) yang mengutarakan jika seorang karyawan dengan pengalaman kerja sebelumnya cenderung lebih terampil dalam mengatasi masalah dan lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas baru berkat latar belakang pengalamannya. Akibatnya, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan dedikasi terhadap pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Personal Characteristic, Work characteristic and Work Experience to Individual Commitment : Toxic Environment*”. Penelitian ini mempelajari bagaimana karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi komitmen pribadi, serta menganalisis apakah Lingkungan kerja beracun memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun respondennya ialah karyawan CV. Makmur Jaya Sidoarjo. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder di mana data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis *Google Form* yang dibagikan melalui aplikasi *whatsapp*, dimana pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert yang berkisar dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Sedangkan data sekunder didapatkan dari media perantara berupa artikel, buku, website, serta sumber tambahan yang relevan dengan penelitian ini. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel didasarkan dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria sampel yang diambil meliputi usia 19 – 35 tahun, lama bekerja minimal satu tahun. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak Smart Partial Least Squares (PLS) versi 4.1. Penggunaan SEM PLS dipilih karena metode ini tidak memerlukan asumsi distribusi normal data, efektif untuk model dengan ukuran sampel kecil, dan mampu menangani model struktural di mana *well-being* berfungsi sebagai variabel moderasi. Selain itu, SEM PLS juga lebih efisien untuk analisis data dengan sampel lebih kecil dibandingkan dengan metode (*covarian based SEM*)CB-SEM ([Lin dkk., 2019](#)). Penelitian ini melibatkan 3 variabel yakni Komitmen Individu sebagai variabel atau variabel dependen (Y) dengan 5 item, 3 variabel atau variabel independen (X) diantaranya Karakteristik pribadi (X1) dengan 5 item, Karakteristik Pekerjaan (X2) dengan 5 item, Lingkungan Beracun sebagai variabel moderating (Z) dengan 6 item.

Karakteristik Pribadi

Rosenberg (1979), [Fleishman \(2019\)](#) Karakteristik Pribadi dapat mempengaruhi coping yang berfokus pada masalah dan emosi. Alur pemikiran yang mendukung kedua kemungkinan tersebut masuk akal. Karakteristik pribadi sebagai satu-satunya sumber daya yang mempengaruhi coping, tampaknya lebih masuk akal untuk mengasumsikan bahwa beberapa karakteristik, yang bertindak bersama-sama, mempengaruhi respon coping yang dihasilkan. [Agustina & Widhiastuti, \(2021\)](#) menyampaikan bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti latar belakang, sikap, keterampilan, minat, dan aspek lainnya dari individu tersebut.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan sebagai total tanggung jawab, variasi tugas, dan sifat pekerjaan yang memberikan kepuasan kepada pekerja. Kepuasan ini berfungsi sebagai motivator yang lebih efektif dibandingkan ketidakpuasan. Karakteristik pekerjaan berperan penting dalam kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendasari aktivitas dan desain pekerjaan serta berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan ([Januardi & Budiono, 2021](#)). Menurut [Agustina & Widhiastuti, \(2021\)](#) menyatakan bahwa karakteristik pekerja yakni sistem yang mengelola, mengendalikan, dan memobilisasi proses produksi serta hubungan produksi, mulai dari bahan mentah hingga menjadi produk akhir, yang dilakukan di luar perusahaan.

Pengalaman Kerja

[Karlinda, Azizi, & Sopali, \(2021\)](#) pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen dalam mengisi posisi yang kosong, karena lama masa kerja dianggap sebagai penilaian khusus untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Setiap instansi atau perusahaan umumnya akan mengevaluasi pengalaman kerja calon karyawan sebelum melanjutkan ke proses seleksi. Sementara itu, Kusumo & Afandi, (2020)

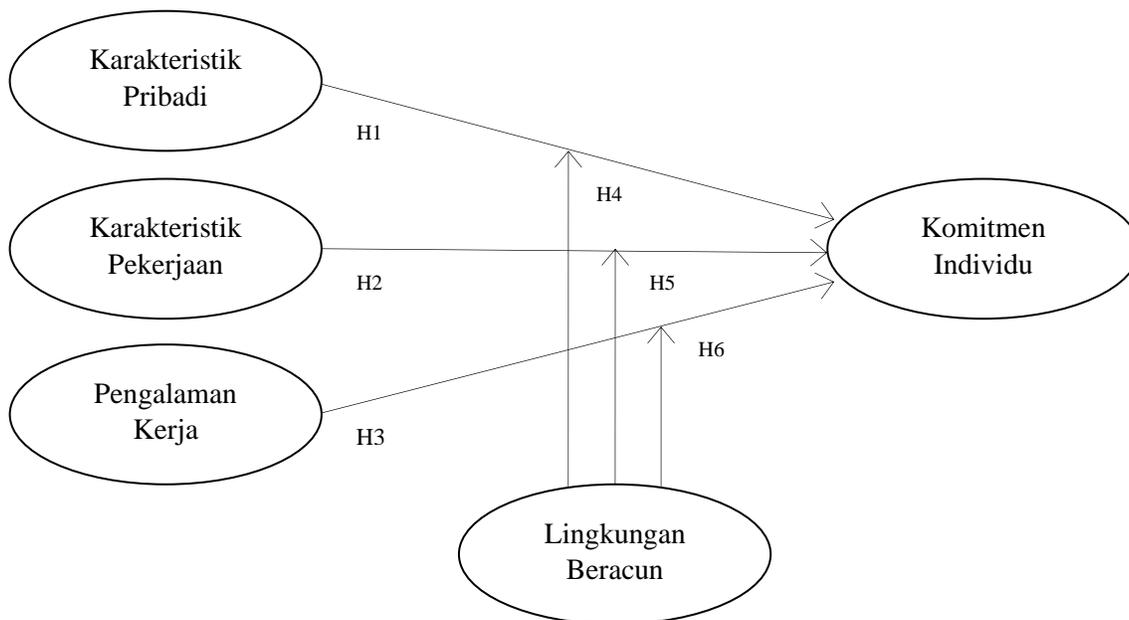
menjelaskan bahwa pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor utama dalam menjamin profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan atau organisasi perlu memiliki karyawan yang mampu bekerja sama dan menyelesaikan tugas dengan baik, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efisien.

Lingkungan Beracun

[Tastan, \(2017\)](#) Toxic Environment adalah perilaku kerja kontraproduktif yang melemahkan individu, tim, dan bahkan organisasi dalam jangka panjang. Ketika kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman muncul, kecenderungan ketidakpuasan kerja meningkat, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh jaringan sosial dan lingkungan kerja [\(Larasati & Wisnu Prajogo, 2020\)](#).

Komitmen Individu

[\(Luo & Qiao, 2020\)](#) Komitmen kepada diri sendiri adalah tekad yang berasal dari dorongan pribadi untuk meningkatkan kualitas hidup dan melakukan hal-hal dengan lebih baik. Indikator komitmen individu, seperti yang meliputi komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban untuk setia kepada organisasi dan nilai-nilainya; dan komitmen berkelanjutan, yaitu keyakinan terhadap kemampuan organisasi untuk memenuhi janji-janjinya dan memenuhi kebutuhan individu [Wasiman, Yvonne Wangdra & Syaifullah, \(2023\)](#). Lebih lanjut, karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap serta perilaku positif, yang sering kali berujung pada kinerja yang lebih baik dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini terjadi karena organisasi mampu memenuhi ekspektasi karyawan, yang menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi [\(Pramadewi et al., 2024\)](#).



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber. Data Olan, 2024

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti dan dipresentasikan dalam Tabel 1, diperoleh informasi mengenai profil deskriptif dari 45 responden yang bekerja di CV. Makmur Jaya Sidoarjo. Mayoritas responden menduduki posisi survei, dengan total 16 orang (35%). Sebagian besar responden berusia antara 31 hingga 40 tahun, sedangkan 12 responden (30%) memiliki pendidikan SD, dan 18 responden (37%) memiliki pendidikan SMA. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan Generasi Millenials. Tabel 2. Distribusi dan Responden Usia Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	14	32%
31-40	16	35%
41-55	13	33%
TOTAL	45	100%
Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	12	30%
SMP	15	33%
SMA	18	37%
TOTAL	45	100%

Sumber. Data Olahan, 2024

Pengujian Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dari responden, agar data tersebut tidak bias dan dapat digunakan untuk pengukuran atau pengumpulan informasi. Di sisi lain, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi pengukuran dari waktu ke waktu melalui berbagai item dan instrumen. Hasil yang menunjukkan tingkat reliabilitas tinggi memberikan jaminan bahwa indikator-indikator individual konsisten dengan pengukuran yang dilakukan. Reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's alpha; jika nilai tersebut melebihi 0,06, maka variabel penelitian dianggap reliabel (Hair et al., 2017). Di bawah ini merupakan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 3. Distribusi dan Responden

Kode	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reability	AVE	Ket.
X1.1	Usia mempengaruhi pekerjaan yang di hasilkan karyawan	0.728	0.881	0.985	0.647	Valid
X1.2	Jenis kelamin mempengaruhi dalam mengerjakan pekerjaan dan cara mengatasi permasalahan	0.751				Valid
X1.3	Masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan	0.918				Valid
X1.4	Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan	0.905				Valid

X1.5	Perasaan emosi dari rumah mempengaruhi pekerjaan saya	0.794					Valid
X2.1	Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.778	0.925	0.936	0.778		Valid
X2.2	Saya membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan	0.957					Valid
X2.3	Pekerjaan saya mempunyai bagian yang sangat jelas	0.949					Valid
X2.4	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi instansi	0.970					Valid
X2.5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0.728					Valid
X3.1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	0.831	0.859	0.871	0.640		Valid
X3.2	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	0.821					Valid
X3.3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan	0.841					Valid
X3.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.801					Valid
X3.5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	0.796					Valid
Z1	Atasan atau rekan kerja saya sering menceritakan lelucon kotor kepada saya	0.804	0.932	0.944	0.745		Valid
Z2	Atasan atau rekan kerja saya berusaha menjaga jarak dengan saya di tempat kerja	0.871					Valid
Z3	Atasan atau rekan kerja saya berbicara kasar kepada saya di depan umum	0.868					Valid
Z4	Saya melampiaskan kecemasan saya kepada orang lain	0.776					Valid
Z5	Atasan atau rekan kerja saya mengikuti dan memata-matai saya.	0.787					Valid
Y1	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0.870	0.880	0.884	0.676		Valid
Y2	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	0.890					Valid
Y3	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	0.908					Valid

Y4	Penyimpanan catatan akurat dan sederhana	0.874	Valid
Y5	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	0.859	Valid
Y6	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	0.770	Valid

Sumber : *Data Analisis Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi standar, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan valid. Temuan ini menguatkan hubungan antara Karakteristik pribadi, Karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, Komitmen Individu, dan Lingkungan kerja beracun. Selain itu, skor *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki akurasi yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga menguatkan validitas instrumen tersebut.

VIF

Data dianggap bebas dari kolinieritas bila skor VIF melebihi 5. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai inner VIF pada Tabel 4 berada di bawah 5. Dengan demikian, tingkat multikolinieritas antar variabel tergolong rendah. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa estimasi parameter pada SEM PLS robust (tidak bias).

Tabel 4. Inner VIF

X1 -> Y	2.199
X2 -> Y	3.030
X3 -> Y	3.066
Z -> Y	2.587
Z x X1 -> Y	1.973
Z x X2 -> Y	3.415
Z x X3 -> Y	3.256

Sumber : *Collinearity Statistics dengan SmartPLS 4.1*

Koefisien Jalur Estimasi

Pendapat (Hair, 2018) koefisien jalur seharusnya memiliki skor berkisar antara -1 dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kekuatan hubungan yang lebih besar antara variabel eksogen dan endogen. Pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik T-value dan P-value. Bila T hitung melebihi 1,96 (T tabel) atau P-value dari hasil uji lebih rendah dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Jalur Estimasi

	Original Sample	T Statistics (O/STERR)	P-Value (STDEV)	Hasil
X1 -> Y	0.233	1.802	0.072	Tidak Signifikan
X2 -> Y	0.366	2.692	0.007	Signifikan
X3 -> Y	0.333	2.742	0.005	Signifikan
Z -> Y	-0.088	0.654	0.513	Tidak Signifikan
Z x X1 ->Y	0.001	0.009	0.993	Tidak Signifikan

Z x X2 ->Y	-0.462	3.704	0.000	Signifikan
Z x X3 ->Y	0.250	1.132	0.033	Tidak Signifikan

Sumber : Bootstrap dengan SmartPLS 4.1

Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Komitmen Individu

Berdasarkan pengujian di atas pada Tabel 5, penulis menguji pengaruh Karakteristik pribadi terhadap Komitmen individu dengan menggunakan sampel sebanyak 3000 bootstrap. Hipotesis pertama tidak berhasil diterima, ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0.072, nilai T sebesar 1.802, dan koefisien jalur negatif sebesar 0.233. Karena p-value melebihi 0.05 dan nilai T di atas 1.96 serta jalur yang negatif, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pribadi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Individu. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Karakteristik Pribadi dan komitmen individu terhadap karyawan di CV. Makmur Jaya. Artinya karyawan yang mempunyai skor tinggi pada dimensi ini mempunyai kestabilan emosi dan kepribadian yang baik tidak mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh [Nisa & Pujiyanto, \(2024\)](#) menyatakan bahwa Personal Characteristics berdampak positif namun tidak signifikan bagi komitmen individu.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Individu

Selanjutnya, hipotesis kedua mengestimasi bahwa Karakteristik Pekerjaan memengaruhi Komitmen Individu. Hal ini didukung oleh nilai p-value sebesar 0.007, nilai T-value sebesar 2.692, serta koefisien jalur positif sebesar 0.366. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik work characteristics maka tercipta individual commitment terhadap diri karyawan CV. Makmur Jaya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan [Nurtjahjono, Nimran, Musadieg, & Utami, \(2020\)](#) menyatakan bahwa Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen individu positif dan signifikan. Terdapat dukungan tambahan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [\(Raharjo dkk., 2023\)](#) [Wasiman, Yvonne Wangdra & Syaifullah, \(2023\)](#) yang mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen individu seorang karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Individu

Hipotesis ketiga menjelaskan bahwa pengalaman kerja memengaruhi komitmen individu, dengan p-value sebesar 0.005, T-value sebesar 2.742, dan koefisien jalur positif sebesar 0.333. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima dan berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Makmur jaya yang mempunyai pengalaman kerja cenderung memiliki komitmen individu yang baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian [Lukito et al., \(2019\)](#) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berdampak positif signifikan bagi komitmen kerja karyawan di PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Artinya, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh untuk menangani tanggung jawab pekerjaan. Hasil ini selaras dengan teori [\(Raharjo dkk., 2023\)](#) yang berpendapat jika pegawai dengan pengalaman kerja sebelumnya lebih mampu menghadapi masalah dan menyesuaikan diri dengan tugas yang ada, sehingga merasa lebih nyaman dalam pekerjaan dan meningkatkan komitmennya pada organisasi.

Pengaruh Lingkungan Beracun Terhadap Komitmen Individu

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menjelaskan bahwa toxic environment bernilai negatif dan tidak signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,513 dengan T statistik sebesar 0,654 dan nilai koefisien jalur negatif sebesar -0,088, yang mengakibatkan hipotesis tersebut ditolak atau tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen individu seorang pekerja di CV. Makmur Jaya maka semakin kecil pula toxic environment yang dapat dirasakan saat bekerja. Hal ini didasari oleh teori [Pramadewi, Roesdi, Marzolina, Novandalina, & Rivai, \(2024\)](#) karyawan dengan komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku positif, memiliki kinerja yang lebih baik, dan bertahan dalam organisasi sebagai bentuk kebanggaan, karena organisasi dapat memenuhi ekspektasinya. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh [Larasati, Suprayitno, & Susanti, \(2024\)](#) yang menjelaskan toxic environment tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu.

Pengaruh Lingkungan Beracun memperlemah Karakteristik pribadi terhadap Komitmen Individu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan jika lingkungan beracun tidak memoderasi karakteristik pribadi terhadap Komitmen individu sehingga H5 ditolak, dengan nilai p-value sebesar 0.993 dengan T statistik 0.009 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pribadi seorang pegawai terhadap komitmen individu, maka lingkungan beracun ditempat kerja tidak akan mempengaruhi kepribadian seorang pekerja dan sebaliknya semakin rendah karakter pribadi terhadap komitmen individu maka lingkungan kerja beracun akan sangat mudah mempengaruhi. Kasus pada pekerja di CV. Makmur Jaya beberapa karyawan terdampak lingkungan kerja beracun namun lebih banyak karyawan yang kuat melawan lingkungan beracun dikarenakan memiliki komitmen individu yang tinggi. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [Tambingon et al., \(2019\)](#) lingkungan beracun tidak berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pribadi terhadap komitmen kerja namun memiliki koefisien jalur positif.

Pengaruh Lingkungan Beracun memperlemah Karakteristik pekerjaan terhadap Komitmen Individu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwasanya lingkungan beracun memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap Komitmen individu sehingga H6 diterima, dengan skor p-value 0.000 dengan T statistik 3.704 dan skor koefisien jalur senilai -0.462. Artinya lingkungan beracun mempengaruhi karyawan CV. Makmur Jaya meskipun karyawan tersebut memiliki karakter pekerjaan dan komitmen individu. Hal ini sangat rentan terhadap perubahan seiring berlangsungnya lingkungan beracun dengan beban kerja yang begitu besar secara terus menerus akan membuat pekerja di CV. Makmur Jaya mengalami stres kerja yang akan mengakibatkan lingkungan kerja yang beracun semakin memperlemah karakter dan komitmen karyawan dalam bekerja. Terdapat keselarasan dengan penelitian oleh [Bogar, \(2018\)](#) menyatakan jika lingkungan beracun tidak berdampak signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dan komitmen kerja.

Pengaruh Lingkungan Beracun memperlemah Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Individu

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwasanya lingkungan beracun tidak memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap Komitmen individu sehingga H7 diterima, dengan p-value 0.033 dengan T statistik 1.132 dan nilai koefisien jalur senilai 0.250. Artinya karyawan

CV. Makmur Jaya yang memiliki pengalaman kerja dan komitmen individu tidak dapat diperlemah oleh lingkungan beracun didalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan bertambahnya pengalaman kerja seorang karyawan, ia akan menjadi lebih terampil dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menyebabkan individu tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai goals ditempat kerja menjadi nilai tambah yang tidak mengakibatkan pekerja tersebut terpengaruh lingkungan kerja yang beracun. [Ade Parlaungan Nasution, \(2019\)](#) mendukung pernyataan ini, dengan menyebutkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif dan signifikan bagi komitmen individu. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya membutuhkan sebuah pengalaman namun juga perlu adanya sebuah kerjasama dalam satu tim untuk mempercepat selesainya sebuah pekerjaan, sehingga dapat diartikan komitmen individu sangat terlibat dalam tercapainya tujuan organisasi melalui lingkungan kerja yang tidak beracun.

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dijalankan terbukti jika karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, memiliki pengaruh dan berperan aktif terhadap komitmen individu namun beberapa variabel tidak berpengaruh karena diperlemah dengan adanya lingkungan kerja yang beracun. Apabila karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dapat dioptimalkan sehingga membentuk sebuah komitmen individu maka lingkungan kerja beracun tidak akan berpengaruh pada sebuah Perusahaan. Dalam penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja beracun mampu dikurangi dengan meningkatkan spiritualitas ditempat kerja. Begitu pula dengan komitmen individu dapat ditingkatkan melalui rasa percaya dan dukungan yang teguh terhadap tujuan serta nilai-nilai perusahaan, ditambah dengan keinginan yang sangat besar untuk bekerja. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mencari Perusahaan yang berskala besar untuk penelitian dengan variabel yang sama dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel penelitian sehingga hasil penelitian kurang dari maksimal.

Daftar Pustaka

- Abdi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Karakteristik individu terhadap Komitmen Individu pada CV. Belibis Pariaman*. 1–7.
- Ade Parlaungan Nasution &, F. E. N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amtek precision components Batam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pembatik Putting Out System. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 218. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408>
- Balqist, J., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). *Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan*. 13(2), 50–61.
- Bogar, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi pada Pegawai perum Pegadaian di Sulawesi Utara). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 9, Issue 4, pp. 1465–1475).
- Fleishman, J. A. (1984). Personality characteristics and coping patterns. *Journal of Health and*

- Social Behavior*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.2307/2136671>
- Hair, J. F. (2018). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163–177. <https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281777>
- Januardi, D., & Budiono. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253–263.
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT. PLN (persero) kota padang rayon kurangi. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 523–531. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2>
- Laila, A., & Pujiyanto, W. E. (2024). *Pekerja Perempuan Gen Z: Lingkungan Kerja Toxic dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Individu (Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi)*. 6(April), 78–93.
- Larasati, N., Suprayitno, & Susanti, R. (2024). Hubungan Toxic Workplace Environment, Stress And Quality Work Life oleh Individual Commitment. *Edunomika*, 24(01), 25–33.
- Larasati, N., & Wisnu Prajogo. (2020). The Effect of Work Experience and Organizational Culture on Employee Productivity through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13, 1–12.
- Lin, H., Lee, M., Liang, J., & Chang, H. (2019). *modeling in e-learning research*. 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1111/bjet.12890>
- Lukito, M., Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 40–53.
- Luo, J., & Qiao, Z. (2020). Individual Commitment and Team Performance: Evidence from Mutual Fund Managers. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 55(6), 2073–2098. <https://doi.org/10.1017/S0022109019000346>
- Nisa, K., & Pujiyanto, W. E. (2024). *Burnout as moderation and emotional intelligence as mediation in professional skills, personality characteristics, psychological well-being to individual performance*. 7.
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Journal of Public Administration Studies*, 005(01), 5–7. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2>
- Pramadewi, A., Roesdi, R., Marzolina, Novandalina, A., & Rivai, Y. (2024). Employee Commitment and Culture Organization on Employee Performance. *Jurnal Audit, Akuntansi, Manajemen Terintegrasi*, 2(1), 324–332.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). *How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement : The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing*.
- Sumarto Sumarto. (2016). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat

- Keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), pp.116-125.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Effect Of Work Environment, Individual Characteristics And Competence On Employee Performance Of Pt Coco Prima Lelema. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Tastan, S. B. (2017). Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. <https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.07>
- Wasiman, Yvonne Wangdra, S., & Syaifullah. (2023). *Theinfluence of Leadership Style , Career Development and Individual Commitment on Employee Performance At Alfamart*. 11(2), 226–232.
- Yuyun S, Y. S., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Eni. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4852>