

---

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI (Studi pada Puskesmas Singosari Kabupaten Malang)**

Oleh

Nur Rasuna Intan<sup>1</sup>, Rahayu Puji Suci<sup>2</sup>, Dharmayanti PH<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas Widyagama Malang

Email: [1nurrasunaintan11@gmail.com](mailto:nurrasunaintan11@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 21-06-2024

Revised: 09-07-2024

Accepted: 17-07-2024

**Keywords:**

Individual

Characteristics, Work Ethic, Organizational Commitment Employee Performance, Singosari Health Center, Malang Regency

**Abstract:** *The aim of this research is to obtain empirical evidence about the influence of individual characteristics and work ethic on employee performance, both directly and through the mediation of organizational commitment. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data was obtained through a questionnaire distributed to 44 employees of the Singosari Community Health Center, Malang Regency. The sample is determined by census or saturated sample. Empirical evidence shows that individual characteristics and work ethic have a significant effect on organizational commitment, but on employee performance, individual characteristics do not have a significant effect. The mediating role of organizational commitment is significant, both for the influence of individual characteristics on employee performance and the influence of work ethic on the performance of employees at the Singosari Health Center, Malang Regency*

---

**PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai dapat berubah sesuai dengan perubahan faktor individual dan organisasional yang mempengaruhinya seperti komitmen organisasi, karakteristik individu, maupun etos kerja. Jika faktor-faktor ini berpengaruh positif, maka kinerja juga bergerak ke arah positif.

Allen & Meyer (1993), mengemukakan ada tiga alasan mengapa pegawai memiliki komitmen organisasi. Pertama, karena pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (affective commitment); kedua, pegawai ingin tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan (continuance commitment dan ketiga, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (normative commitment).

Faktor yang diduga mampu meningkatkan kinerja maupun komitmen organisasi adalah apabila pegawai organisasi memiliki karakteristik individu yang baik dan etos kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Munculnya etos kerja yang tinggi pada pegawai di suatu instansi akan menjadikan pegawai lebih efektif dalam bekerja, sehingga berdampak baik bagi instansi dan menghasilkan komitmen organisasional yang dirasakan pegawai berupa rasa memiliki terhadap instansi tersebut. Menurut Darodjat

(2015), etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, mencakup moral, perilaku, dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta kenyamanan, prinsip, dan standar yang menjadi acuan. Etos kerja disebut juga sebagai "semangat kerja".

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah menemukan hubungan antar keempat variabel yang dianalisis, diantaranya Sekarning, dkk. (2023), Saragih & Siagian (2020), Nurjannah, dkk. (2022), Sugita & Agustina (2021), Mayasari & Akbar (2021), Kahpi, dkk. (2020), Gunawan (2023), Putri, dkk. (2022), Lumanaw (2022), Kridharta & Rusdianti (2019), Simatupang, dkk. (2021), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Kurnia (2022), Mauliza, dkk. (2016), Sari & Nugraheni (2019). Mereka semuanya telah menemukan bukti empiris adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu maupun etos kerja terhadap kinerja karyawan. Diantara para peneliti tersebut juga ada yang telah menemukan peran kuat dari komitmen organisasional, baik atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, maupun atas pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hanya saja bedanya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pada objek penelitian, yang mengangkat pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Puskesmas Singosari yang berada di wilayah Kabupaten Malang melakukan banyak kegiatan, anatara lain posyandu balita. Selain untuk memantau pertumbuhan dan perkembangan kesehatan bayi dan balita juga melakukan pencegahan terhadap penyakit yang bisa dicegah dengan imunisasi. Selain kegiatan posyandu, Puskesmas Singosari juga melayani masyarakat berobat untuk segala macam penyakit, bahkan puskesmas ini juga melayani sampai rawat inap untuk penyakit gejala ringan saja, Apabila Puskesmas Singosari tidak mampu menangani maka akan dirujuk ke RSUD Syaiful Anwar Malang. Berikut ditampilkan data tingkat absensi pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang pada tahun 2023 sebagai salah satu cerminan kinerja pegawai maupun cerminan dari komitmen organisasional mereka terhadap lembaga tempat mereka bekerja.

Tingginya intensitas pelayanan yang dilakukan di Puskesmas Singosari, menyebabkan pegawai harus memiliki karakteristik individu yang mumpuni dan etos kerja yang kuat, serta memiliki komitmen organisasional yang kuat. Oleh karena itu, penelitian skripsi ini mencoba menganalisis keterkaitan atau pengaruh karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.

## **LANDASAN TEORI**

### **Karakteristik Individu**

Menurut Hanifah (2019), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik individu, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.
2. Nilai. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap. Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap

akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Sedangkan menurut Imban (2017), indikator karakteristik individu antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kebutuhan. Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.
3. Kepercayaan. Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.
4. Pengalaman. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
5. Pengharapan. Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Sedangkan menurut Ivancevich (2016), indikator karakteristik individu terdiri dari sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dengan baik
2. Kepribadian, yaitu ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang.
3. Persepsi, yaitu tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan.
4. Sikap, yaitu pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

### **Etos Kerja**

Karakteristik orang memiliki etos kerja adalah:

1. Disiplin - Disiplin adalah hal yang tak terlepas dari sebuah keberhasilan. Disiplin dalam hal ini bukan hanya terbatas pada ketepatan waktu atau sebagainya, melainkan bagaimana seseorang mampu berkomitmen pada hal-hal yang sudah direncanakan. Orang yang memiliki etos kerja akan tetap fokus pada tujuan jangka panjang mereka dan tidak akan teralihkan oleh kepuasan yang bersifat sementara.
2. Menghargai waktu - Sejalan dengan disiplin, orang-orang yang memiliki etos kerja sangat menghargai waktu. Mereka biasanya enggan untuk melakukan kegiatan yang kurang penting. Mungkin istilah "waktu adalah uang" termasuk nilai yang mereka pegang.
3. Inisiatif - Ini merupakan poin yang cukup penting. Orang yang memiliki etos kerja tidak akan ragu untuk mengemukakan pendapatnya ketika memiliki sebuah ide. Mereka cenderung merasa kurang puas ketika tidak ikut terlibat dalam sebuah aktivitas seperti team project.

4. Jujur dan Bertanggung jawab - Seperti yang kamu ketahui, rasa tanggung jawab merupakan dasar dari timbulnya kepercayaan. Orang dengan etos kerja yang baik, selalu menepati janji mereka. Mereka akan selalu memprioritaskan pekerjaan yang telah mereka ambil agar dapat menyelesaikannya.
5. Memiliki dedikasi yang tinggi - Tidak hanya sekadar menggugurkan kewajiban untuk bekerja, seseorang dengan etos kerja yang baik akan selalu memberikan 100% kemampuan yang mereka miliki. Mereka jarang terlihat ragu, karena hal tersebut dapat berdampak pada kualitas yang dihasilkan sehingga. Dengan kata lain, pencapaian mereka pun tentu bisa lebih memuaskan.
6. Attention to detail - Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dalam perusahaan biasanya terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan secara detail. Mereka yang memiliki kelebihan ini tentu tidak pernah mengabaikan hal-hal kecil yang dapat mempengaruhi hasil akhir sebuah pekerjaan.
7. Terbuka terhadap saran dan masukan - Terbuka dengan saran dan masukan dari orang lain adalah salah satu cara untuk menunjukkan bahwa kamu merupakan karyawan yang memiliki work ethic tinggi. Dengan begitu, kamu tidak akan merasa egois dan bersedia untuk menerima concern yang membangun.
8. Memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja - Karyawan dengan etos kerja tinggi akan selalu memperhatikan keamanan dan keselamatan saat bekerja. Mereka tidak pernah mengabaikan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efisien.

Indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari pendapat Tasmara (2002), yaitu:

1. Menghargai Waktu,
2. Keinginan untuk mandiri,
3. Tangguh dan Pantang menyerah, dan
4. Penyesuaian.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Lincoln & Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Allen & Meyer (2013), komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu:

1. Affective commitment, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
2. Continuance commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang

didapatkan oleh karyawan sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. Normative commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Komitmen normatif berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

### Kinerja Pegawai

Dalam Pasal 41 Ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
  1. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)  $\leq x \leq$  120 (seratus dua puluh); dan
  2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh)  $\leq x \leq$  angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)  $\leq x <$  angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)  $\leq x <$  angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu kepada Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022, yang terdiri dari:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

**Tabel 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Sekarnin g, dkk. (2023)	Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon</li> <li>• Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon</li> </ul>
2	Saragih & Siagian (2020)	Pengaruh karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</li> </ul>

No	Peneliti /tahun	Judul	Metode	Hasil
		sekretariat daerah Kabupaten Simalungun		<p>ekretariat daerah Kabupaten Simalungun</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karateristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ekretariat daerah Kabupaten Simalungun</li> </ul>
3	Nurjannah, dkk. (2022)	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang	Regresi Sederhana	Karateristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang
4	Sugita & Agustina (2021)	Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
5	Mayasari & Akbar (2021)	Pengaruh karakteristik individu dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan	SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Komitmen organisasi berperan sebagai mediasi atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
6	Kahpi, dkk (2020)	Pengaruh karateristik individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Komitmen organisasi berperan sebagai mediasi</li> </ul>

No	Peneliti /tahun	Judul	Metode	Hasil
		(studi empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara)		atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
7	Gunawan (2023)	Komitmen pegawai sebagai mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai	SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Komitmen organisasi berperan sebagai mediasi atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
8	Putri, dkk. (2022)	Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu	SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Komitmen organisasi berperan sebagai mediasi atas pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
9	Lumana w (2022)	Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV Bumi Kencana Jaya	Regresi Berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Kridhart a& Rusdianti (2019)	Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	Path Analysis	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Simatupang, dkk. (2021)	Disiplin kerja, karakteristik individu dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai	Regresi Berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Parawansa, dkk. (2021)	Pengaruh karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja terhadap	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan</li> </ul>

No	Peneliti /tahun	Judul	Metode	Hasil
		kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Sideng Rappang		signifikan terhadap kinerja pegawai <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
13	Sukmawati, dkk. (2020)	The influence of leadership style, communication, training, work ethos, and individual characteristics on employees performance	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
14	Kurnia (2022)	Pengaruh komitmen dan karakteristik individual terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
15	Mauliza, dkk. (2016)	Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh	SEM PLS	Etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh
16	Sari & Nugraheni (2019)	Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada perawat tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)	SEM PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Komitmen organisasi berperan sebagai mediasi atas pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

Sumber: Sekarning, dkk. (2023), Saragih & Siagian (2020), Nurjannah, dkk. (2022), Sugita & Agustina(2021), Mayasari & Akbar (2021), Kahpi, dkk (2020), Gunawan (2023), Putri, dkk. (2022), Lumanaw (2022), Kridharta& Rusdianti (2019), Simatupang, dkk. (2021), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Kurnia (2022), Mauliza, dkk. (2016), Sari & Nugraheni (2019).

**Hipotesis**

1. H1: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
2. H2: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
3. H3: Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
4. H4: Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
5. H5: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
6. H6: Komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediasi atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.
7. H7: Komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediasi atas pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Karakteristik individu, etos kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Singosari Kabupaten Malang yang berjumlah 44 orang. Karena populasinya kurang dari 100, maka menurut Arikunto (2013), sebaiknya jumlah populasi dijadikan sampel semuanya, yakni 44 orang. Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Karakteristik Individu (X1) Ivancevich (2016)	Kemampuan (X1.1)	X <sub>1.1.1</sub>	Menguasai prosedur dan metode kerja
		X <sub>1.1.2</sub>	Terampil menggunakan peralatan kerja
	Kepribadian (X1.2)	X <sub>1.2.1</sub>	Lebih suka beraktivitas daripada berdiam diri
		X <sub>1.2.2</sub>	Selalu melakukan sesuatu dengan terencana
	Persepsi (X1.3)	X <sub>1.3.1</sub>	Yakin pelayanan yang diberikan Puskesmas memuaskan masyarakat
		X <sub>1.3.2</sub>	Yakin masyarakat senang menggunakan layanan Puskesmas

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
	Sikap (X <sub>1.4</sub> )	X <sub>1.4.1</sub>	Selalu bekerja dengan fokus
		X <sub>1.4.2</sub>	Memegang teguh prinsip kejujuran dan keikhlasan dalam bekerja
Etos Kerjai (X <sub>2</sub> ) Tasmara (2002)	Menghargai Waktu (X <sub>2.1</sub> )	X <sub>2.1.1</sub>	Datang dan pulang kantor sesuai ketentuan organisasi
		X <sub>2.1.2</sub>	Tidak buang-buang waktu dalam bekerja
	Keinginan untuk mandiri (X <sub>2.2</sub> )	X <sub>2.2.1</sub>	Menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
		X <sub>2.2.2</sub>	Tidak merepotkan teman sekerja dalam menyelesaikan tugas
	Tangguh dan Pantang menyerah (X <sub>2.3</sub> )	X <sub>2.3.1</sub>	Mampu bekerja meskipun dengan kondisi yang tidak kondusif
		X <sub>2.3.2</sub>	Mampu bekerja lembur
	Penysuaian (X <sub>2.4</sub> )	X <sub>2.4.1</sub>	Cepat adaptasi dengan lingkungan kerja
		X <sub>2.4.2</sub>	Bisa bekerja dalam tim
Komitmen Organisasional (Y) Allen & Meyer (1990)	<i>Affective Commitment</i> (Z <sub>1.1</sub> )	Z <sub>1.1.1</sub>	Bahagia bekerja di puskesmas ini
		Z <sub>1.1.2</sub>	Membanggakan puskesmas ini
		Z <sub>1.1.3</sub>	Merasa memiliki puskesmas ini
	<i>Continuance Commitment</i> (Z <sub>1.2</sub> )	Z <sub>1.2.1</sub>	Khawatir jika berhenti bekerja sebagai pegawai
		Z <sub>1.2.2</sub>	Kehidupan terganggu jika tidak bekerja
		Z <sub>1.2.3</sub>	Bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan
	<i>Normative Commitment</i> (Z <sub>1.3</sub> )	Z <sub>1.3.1</sub>	Tidak etis pindah-pindah kerjaan
		Z <sub>1.3.2</sub>	Meskipun dapat tawaran lebih baik tetap tidak ingin pindah
		Z <sub>1.3.3</sub>	Lebih baik bekerja sepanjang karir di puskesmas ini
Kinerja pegawai (Y) Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022	Kuantitas (Y <sub>11</sub> )	Y <sub>1.1.1</sub>	Pekerjaan sesuai dengan target capaian kinerja
		Y <sub>1.1.2</sub>	Berusaha mencapai target kerja
	Kualitas (Y <sub>12</sub> )	Y <sub>1.2.1</sub>	Bekerja dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
		Y <sub>1.2.2</sub>	Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atasan
	Ketepatan Waktu (Y <sub>13</sub> )	Y <sub>1.3.1</sub>	Dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
	Efektivitas (Y <sub>14</sub> )	Y <sub>1.3.2</sub>	Dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin
		Y <sub>1.4.1</sub>	Selalu mencari alternatif pola kerja terbaik
		Y <sub>1.4.2</sub>	Mampu belajar cepat mempelajari bidang pekerjaan baru
	Kemandirian (Y <sub>15</sub> )	Y <sub>15.1</sub>	Sanggup memikul tanggung jawab
		Y <sub>15.2</sub>	Saya mampu mengambil keputusan segera

Sumber: Ivancevich (2016), Tasmara (2002), Allen & Meyer (1990), Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
<b>Profil Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	9	20%
2	Wanita	35	80%
Jumlah		44	100%
<b>Profil Usia</b>			
1	< 30 tahun	5	11%
2	> 30 tahun	39	89%
Jumlah		44	100%
<b>Profil Pendidikan</b>			
1	SMP	1	2%
2	SMA Sederajat	4	9%
3	Diploma Keperawatan	27	61%
4	Sarjana	7	16%
5	S2	2	5%
6	D4	3	7%
Jumlah		44	100%
<b>Profil Pangkat/golongan</b>			
1	IV a	1	2%
2	III d	3	7%
3	III c	4	9%
4	III b	10	23%
5	IIIa	7	16%
6	II d	11	25%
7	II c	5	11%
8	II b	3	7%

Jumlah		44	100%
Profil Masa Kerja			
1	<5 tahun	13	29%
2	5 sd15 tahun	21	48%
3	>15 tahun	10	23%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah, 2023

### Deskripsi Variabel

Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Karakteristik Individu dalam tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai rata-rata dari variabel Karakteristik Individu adalah 3,19 atau sedang.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang tertinggi adalah selalu melakukan sesuatu dengan terencana pada indikator kepribadian.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah selalu bekerja dengan fokus pada indikator sikap.

Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja dalam tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai rata-rata dari variabel Etos Kerja adalah 3,40 atau sedang.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang tinggi adalah tidak buang-buang waktu dalam bekerja pada indikator menghargai waktu.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada indikator keinginan untuk mandiri.
- Untuk nilai rata-rata skor masing-masing indikator pada variabel Motivasi Kerja (Z) dijelaskan sebagai berikut:

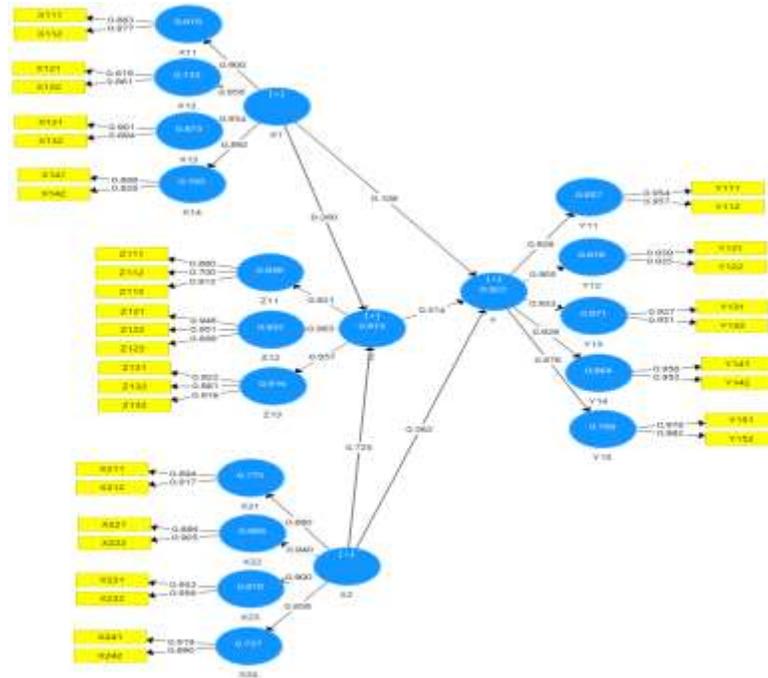
Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasional dalam tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai rata-rata dari variabel Komitmen Organisasional adalah 3,63 atau tinggi.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang tinggi adalah lebih baik bekerja sepanjang karir di puskesmas ini pada indikator *normative commitment*.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah membanggakan puskesmas ini pada indikator *affective commitment*.

Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

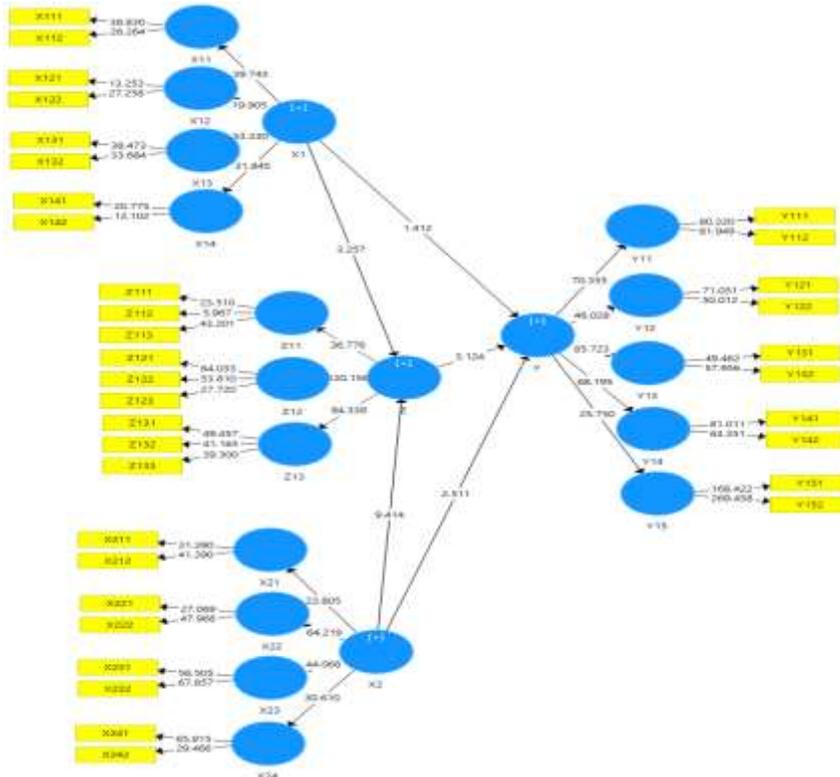
- Nilai rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai adalah 3,57 atau tinggi.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang tinggi adalah mampu mengambil keputusan secepatnya pada indikator kemandirian.
- Item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah mampu belajar cepat mempelajari bidang pekerjaan baru pada indikator efektivitas.

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Outer Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2024



Gambar 2 Hasil SEM-PLS (Inner Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2024

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 4 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)**

Hipotesis	Path	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Karakteristik Individu -> Kinerja Pegawai	1.412	0.159	Hipotesis 1 ditolak
H2	Etos Kerja -> Kinerja Pegawai	2.511	0.012	Hipotesis 2 diterima
H3	Karakteristik Individu -> Komitmen Organisasional	3.257	0.001	Hipotesis 3 diterima
H4	Etos Kerja -> Komitmen Organisasional	9.414	0.000	Hipotesis 4 diterima
H5	Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	3.124	0.002	Hipotesis 5 diterima
H6	Karakteristik Individu -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	2.064	0.040	Hipotesis 6 diterima
H7	Etos Kerja -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	3.056	0.002	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2024

### Pembahasan

#### Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini tidak mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Nurjannah, dkk. (2022), Sugita & Agustina (2021), Mayasari & Akbar (2021), Kahpi, dkk. (2020), Gunawan (2023), Lumanaw (2022), Kridharta & Rusdianti (2019), Simatupang, dkk. (2021), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Kurnia (2022), yang telah menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel karakteristik individu yang memperoleh tanggapan responden yang sedang, dengan item yang tertinggi yakni selalu melakukan sesuatu dengan terencana pada indikator kepribadian.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah selalu bekerja dengan fokus pada indikator sikap.

Temuan ini juga tidak mendukung grand teori terkait karakteristik individu dengan kinerja karyawan, diantaranya Robbins (2006), terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung karakteristik individu, antara lain yaitu sebagai berikut:

- a) Usia: Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut di pihak lain

dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

- b) Jenis Kelamin: Manusia dibedakan menurut jenis kelamin-nya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.
- c) Status Pernikahan: Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d) Jumlah Tanggungan: Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.
- e) Pengalaman Kerja: Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.
- f) Pendidikan: Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu akan dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu dengan latar belakang pendidikan yang

jas dan tinggi. Sejalan dengan itu, pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia untuk berfikir kritis, realistis dan cenderung lebih berkembangnya kemampuan dasar yang ada pada setiap individu

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Sekarning, dkk. (2023), Saragih & Siagian (2020), Sugita & Agustina(2021), Putri, dkk. (2022), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Sari & Nugraheni (2019), yang telah membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel etos kerja yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item tertinggi, yakni tidak buang-buang waktu dalam bekerja pada indikator menghargai waktu.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada indikator keinginan untuk mandiri.

Temuan penelitian ini juga mendukung grand teori terkait, diantaranya Tasmara (2002), bahwa etos kerja dapat meningkat atau menurun karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut beberapa di antaranya:

- a) Motivasi: Terdapat dua jenis motivasi, yaitu internal dan eksternal. Motivasi internal adalah faktor pendorong yang berasal dari diri sendiri, seperti kepuasan pribadi, prestasi, dan sebagainya. Sementara itu, motivasi eksternal bersumber dari luar kemampuan seorang individu, misalnya besaran gaji, peluang promosi, dan lain-lain.
- b) Lingkungan kerja: Semua orang tentu akan setuju bahwa lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat meningkatkan etos kerja seseorang. Maka dari itu, etos kerja karyawan di kantor yang memiliki lingkungan toxic biasanya akan cenderung rendah.
- c) Kepemimpinan: Pernahkah kamu bekerja di bawah pimpinan seorang atasan yang tidak supportive? Duh, jangan sampai! Soalnya, kepemimpinan yang buruk akan menurunkan etos kerja para karyawan. Sebaliknya, jika kita berada di bawah leadership yang baik, eager untuk menumbuhkan etos kerja pun bisa semakin meningkat.
- d) Budaya organisasi: Setiap organisasi atau perusahaan umumnya memiliki nilai atau value yang menjadi pedoman setiap karyawan saat bekerja. Budaya organisasi yang kuat dan terintegrasi dengan nilai-nilai etos kerja dapat meningkatkan etos kerja seseorang.
- e) Pendidikan dan pelatihan: Faktor lain yang dapat memicu perubahan etos kerja adalah melalui program training. Pasalnya, pelatihan dapat memberi wawasan pada seseorang untuk mengetahui keterampilan dan skill apa yang harus mereka asah agar dapat bekerja dengan lebih baik.
- f) Kompensasi dan imbalan: Ketika usaha, kerja keras, dan pencapaian kita dihargai oleh perusahaan, tentu akan muncul keinginan untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan bisa memberi kompensasi dan imbalan yang adil dan sesuai sehingga etos kerja pun akan lebih meningkat.

- g) Jenjang karier: Siapa, sih, yang ingin merasakan career stuck? Ketika masuk sebuah perusahaan, salah satu benefit yang dicari seorang karyawan adalah jenjang karier. Nah, peluang karier yang terbuka dapat meningkatkan etos kerja seorang karyawan untuk mencapai career path yang diinginkan.

#### **.Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 3**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya, Nurjannah, dkk. (2022), Sugita & Agustina (2021), Mayasari & Akbar (2021), Kahpi, dkk. (2020), Gunawan (2023), Lumanaw (2022), Kridharta& Rusdianti (2019), Simatupang, dkk. (2021), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Kurnia (2022), yang telah menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel karakteristik individu yang memperoleh tanggapan responden yang sedang, dengan item yang tertinggi yakni selalu melakukan sesuatu dengan terencana pada indikator kepribadian.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah selalu bekerja dengan fokus pada indikator sikap.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 4**

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Sekarning, dkk. (2023), Saragih & Siagian (2020), Sugita & Agustina(2021), Putri, dkk. (2022), Parawansa, dkk. (2021), Sukmawati, dkk. (2020), Sari & Nugraheni (2019), yang telah membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel etos kerja yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item tertinggi, yakni tidak buang-buang waktu dalam bekerja pada indikator menghargai waktu.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada indikator keinginan untuk mandiri.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 5**

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Sugita & Agustina(2021), Mayasari & Akbar (2021), Kahpi, dkk (2020), Gunawan (2023), Putri, dkk. (2022), Kurnia (2022), Mauliza, dkk. (2016), Sari & Nugraheni (2019), yang telah menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel komitmen organisasi yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item tertinggi yakni lebih baik bekerja sepanjang karir di puskesmas ini pada indikator normative commitment.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah

membanggakan puskesmas ini pada indikator affective commitment.

Tentunya temuan ini juga mendukung grand teori terkait komitmen organisasional, diantaranya. Allen & Meyer (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Mowday (2001) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday (1980) ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen pegawai pada organisasi dan komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas.

Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Winner (1982) dalam Asriningati (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dari pada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan. Luthans (2002), menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hunt & Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila: (1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Supriono, 2004, memberikan pendapat bahwa seseorang dapat merasa terikat dan komitmen dengan lingkup organisasi dikarenakan faktor pekerjaan, jabatan dan keberadaannya. Hubungan korelasi antara komitmen organisasi dan pekerjaan lain yang terkait. Korelasi tersebut digambarkan terkait dengan keseluruhan kepuasan kerja, kinerja, berhenti dalam bekerja, dengan kepribadian seorang pegawai. Alien & Meyer (1993) menyatakan bahwa Komitmen organisasi (organizational commitment) terdiri dari tiga yaitu: "continuance commitment, affective commitment and normatif commitment". Dimaksudkan bahwa continuance commitment adalah dimana pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuannya mengupayakan jenis pekerjaan yang lain. Dan affective commitment adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya, sementara normative commitment merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

Dessler (1999), menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai aset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Luthans (2002), menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 6**

Hasil pengujian Hipotesis 6 menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat berperan signifikan sebagai mediasi atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya, Kahpi, dkk. (2020), Gunawan (2023), Putri, dkk. (2022), yang telah menemukan peran mediasi komitmen organisasional atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel kinerja karyawan yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item tertinggi yakni mampu mengambil keputusan secepatnya pada indikator kemandirian.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah mampu belajar cepat mempelajari bidang pekerjaan baru pada indikator efektivitas.

Tentunya temuan ini juga mendukung grand teori terkait kinerja karyawan, diantaranya Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (1996), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain: (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan; (2) Penempatan kerja yang tepat; (3) Pelatihan dan promosi; (4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya); (5) Hubungan dengan rekan kerja; (6) Hubungan dengan pemimpin.

Menurut Simamora (2012) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.

Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor individual antara lain: kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologi meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Serta faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 7**

Hasil pengujian Hipotesis 7 menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat berperan signifikan sebagai mediasi atas pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya, Kahpi, dkk. (2020), Gunawan (2023), Putri, dkk. (2022), yang telah menemukan peran mediasi komitmen organisasional atas pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi dari variabel kinerja karyawan yang mendapatkan tanggapan responden yang tinggi, dengan item tertinggi yakni mampu mengambil keputusan secepatnya pada indikator kemandirian.

Sedangkan, item yang memperoleh tanggapan responden yang lemah adalah mampu belajar cepat mempelajari bidang pekerjaan baru pada indikator efektivitas.

#### **Implikasi Praktis**

Dari tujuh hipotesis yang diajukan, hanya hipotesis 1 yang tidak dapat dibuktikan, yaitu pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang. Sedangkan keenam hipotesis lainnya telah berhasil dibuktikan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh melalui mediasi komitmen organisasional. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik individu maupun etos kerja keduanya diperlukan untuk mendorong peningkatan komitmen organisasional dan kinerja pegawai Puskesmas Singosari Kabupaten Malang.

Beberapa item yang mendukung temuan ini juga perlu mendapat perhatian dari manajemen Puskesmas Singosari Kabupaten Malang, diantaranya selalu melakukan sesuatu dengan terencana pada indikator kepribadian, tidak buang-buang waktu dalam bekerja pada indikator menghargai waktu, lebih baik bekerja sepanjang karir di puskesmas ini pada indikator normative commitment, dan mampu mengambil keputusan secepatnya pada indikator kemandirian.

Namun demikian, manajemen Puskesmas Singosari Kabupaten Malang juga perlu fokus membenahi beberapa item yang mendapat tanggapan lemah dari responden, diantaranya,

selalu bekerja dengan fokus pada indikator sikap, menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada indikator keinginan untuk mandiri, membanggakan puskesmas ini pada indikator affective commitment, dan mampu belajar cepat mempelajari bidang pekerjaan baru pada indikator efektivitas.

#### **Keterbatasan Penelitian**

- a) Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:
- b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja, yaitu karakteristik individu, etos kerja, serta komitmen organisasional, sedangkan masih banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.
- c) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Dengan kata lain, asal jawab saja karena keterbatasan waktu responden.
- d) Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.
- e) Keterbatasan data berjumlah 44 responden yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aktarina, D. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- [2] Fauziah, Nur Hanifah. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi*. Jurnal Karya Ilmiah UNISBA.
- [3] Hayati, Nur dan Sinaga, I.C. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristic) dan Karakteristik Tim (Characteristics Team) terhadap Kinerja Tim (Performance Team) (Studi pada karyawan bagian marketing PT. Srikandi Diamond Motor)*. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi.
- [4] Imban, I., Kojo, C., dan Minardjo, C.M.O. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Manado*. Jurnal EMBA.
- [5] Kurniawati, Elly. 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur*. Lampung: Universitas Lampung.
- [6] Prasetyo, Adi. 2008. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta*. Yogyakarta: STAIN Surakarta-SEM Institute.
- [7] Rahman, Abdul. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Setiawan, Andy dan Bodroastuti, Tri. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV.Bintang Timur Semarang)*. Semarang: STIE Widya Manggala.
- [10] Armstrong, Michael. *Performance Management*, United States: Kogan Page, 2006.

- 
- [11] Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, & Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, Inc, 2009.
- [12] Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.
- [13] Ivancevich, John M. *Human Resource Management*, 11th International Edition, Singapore: McGraw-Hill, 2010.
- [14] Mathis, Robert L., dan John H, Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*, Jakarta: Salemba, 2001.
- [15] Mathis, Robert L, & John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- [16] Munandar, A. Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta; Penerbit Universitas Indonesia, 2008.
- [17] Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2008.
- [18] Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Pertama*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- [19] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh* Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- [20] Wexley, Kenneth N., dan Gary Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, terjemahan Muh Sobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- [21] Brownlee, Dana. (2020). *The Dirty Little Secret Of Career Success: Work Ethic May Trump Raw Talent*. <https://www.forbes.com/sites/danabrownlee/> 2020/03/19/the-dirty-little-secret-of-career-success-work-ethic-may-trump-raw-talent/?sh=3cb9a46b30f8 [Daring] (Diakses 6 Desember 2021)
- [22] Erskine, Mary. (2013). *Work Ethic: 5 Easy Steps for Developing a Good Work Ethic*. <https://www.saintleo.edu/blog/how-to-develop-a-good-work-ethic-in-5-easy-steps> [Daring] (Diakses 6 Desember 2021)
- [23] Naturalhr.com. (2017). *8 tips for improving your work ethic*. <https://www.naturalhr.com/2017/04/25/8-tips-improving-work-ethic/> [Daring] (Diakses 6 Desember 2021).
- [24] Sekarningrum, Mido, Bambang Suwarsono, Nurali Agus Najibul Zamzam. 2023. Pengaruh Etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Vol. 2 No. 3 (2023): September.
- [25] Saragih, Roy Sahputra & Siagian, Nancy Florida. 2020. Pengaruh karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal EK&BI*, Volume3, Nomor 1Juni 2020
- [26] Nurjannah, Rifa, Solehudin, & Didit Supriyadi. 2022. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* (May). Vol 4 No 2 (2022):
- [27] Sugita, I Nyoman & Agustina, Dian Putri. 2021. Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja. Vol 1 No 3 (2021): *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*
- [28] Mayasari, Siska & Akbar, Dinnul Alfian. 2021. Pengaruh karakteristik individu dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan. *Philanthropy: A Research*

---

*Journal On Zakat And Waqf* Vol.01 No.01 September 2021

- [29] Kahpi, Heri Sapari, Suhroji Adha, & Suhartini. 2020. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. (studi empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara) *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 3 No 2, Juli 2020, ISSN 2622-4240
- [30] Gunawan, Ketut. 2023. Komitmen pegawai sebagai mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Volume 11 Nomor 4 Halaman 847-857, *Jurnal Ilmu Manajemen*
- [31] Putri, Venty Dwi, Zulfadil Zulfadil, & Ando Fahda Aulia. 2022. Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, Vol. 5 [2022], Iss. 1, Art. 4.
- [32] Lumanauw, Meiske Kristin. 2022. Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 6 No 1 (2022).
- [33] Kridharta, Dinar & Rusdianti, Endang. 2019. Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Semarang*. E-mail: danarkridharta@yahoo.com [danarkridharta@yahoo.com](mailto:danarkridharta@yahoo.com) ISSN 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online)
- [34] Simatupang, Sudung, Novita Butarbutar, & Vivi Candra. 2021. Disiplin kerja, karakteristik individu dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Vol. 12 No. 2 (2021): *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*
- [35] Parawansa, Swasta Putera, Syamsu Alam, Salim Sultan. 2021. Pengaruh karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Sideng Rappang. *Nobel Management Review*. Volume 2 Nomor 4 Desember 2021, E-ISSN : 2723-4983
- [36] Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, & Zulkifli. 2020. The influence of leadership style, communication, training, work ethos, and individual characteristics on employees performance. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3 : 461-479, November 2020, ISSN: 2085-9996
- [37] Kurnia, Bagus. 2022. Pengaruh komitmen dan karakteristik individual terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina. Tesis, Program Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area
- [38] Mauliza, Putri Rusli Yusuf, & T. Roli Ilhamsyah. 2016. Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Volume 2 Nomor 2, September 2016, ISSN. 2502-6976
- [39] Sari, Intan Permata & Nugraheni, Rini. 2019. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada perawat tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 8, Nomor 4, Tahun 2019, Hal. 106-118

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN