

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMODERASI *SELF-EFFICACY* (Studi pada Pegawai Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang)

Sari¹, Firda Puspita², Survival³, Zulkifli⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Widyagama Malang

Corresponding Author: sari92@gmail.com¹

Article History

Received : 15-04-2023

Revised : 20-04-2023

Accepted : 22-04-2023

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan; Komitmen Organisaional; Pengalaman Kerja; Self-Efficacy

Keywords:
Job Characteristics; Organizational Commitment; Self-Efficacy; Work Experience

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi *self-efficacy*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *explanatory* dengan menggunakan cara *Adjustment Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Puskesmas Kendalsari Kota Malang mengambil 35 responden. Penelitian ini terdapat metode yang akan digunakan adalah angket yang menggunakan kuesinoer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang akan menghasilkan data numerik dan diolah menggunakan *software smart partial least square* (PLS). Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, 2) pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 3) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 4) karakteristik pekerjaan dengan dimoderasi oleh *self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 5) pengalaman kerja dengan dimoderasi oleh *self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent to which job characteristics influence organizational commitment moderated by self-efficacy. The research approach used is explanatory by using adjustment sampling method. The population in this study were all civil servants at the Kendalsari Health Center in Malang, taking 35 respondents. In this research, the method that will be used is a questionnaire that uses a questionnaire. This study uses a quantitative method, which will produce numerical data and is processed using smart partial least square (PLS) software. The analysis tool used is path analysis or path analysis.

The research results show that: 1). Job characteristics have a positive effect on organizational commitment 2) work experience has no positive and significant effect on organizational commitment. 3) self-efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment 4) job characteristics moderated by self-efficacy have no positive and significant effect on organizational commitment, 5) work experience moderated by self-efficacy has no positive and significant effect on organizational commitment.

PENDAHULUAN

Puskesmas Kendalsari Kota Malang merupakan salah satu puskesmas di Kota Malang. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, luka jahit, cabut gigi, pemeriksaan tensi, tes hamil, bersalin/ persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Pelayanan Puskesmas Kendalsari Kota Malang juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kota Malang untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan. Beroperasinya Puskesmas Kendalsari Kota Malang hingga saat ini tentunya juga dikarenakan para pegawai memiliki komitmen organisasional yang baik terhadap Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan Puskesmas Kendalsari Kota Malang meningkat, karena pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang mampu menunjukkan hasil kerja yang baik. Pegawai akan menunjukkan hasil kerja yang baik, jika mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Shuck dan Wollard (2010, dalam Bakibinga, 2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kognisi personal karyawan, faktor emosional, dan perilaku yang mengarah pada tujuan organisasi. Sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian organisasi merupakan cerminan sikap dari adanya rasa komitmen organisasional yang tinggi (Steers, 1985 dalam Triatna, 2015).

Dalam sebuah organisasi komitmen dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk ditumbuhkan di dalam jiwa para pegawai dimana komitmen ini nantinya diharapkan menjadi salah satu bagian yang berperan penting bagi setiap individu atau pegawai dalam kinerjanya pada sebuah instansi atau perusahaan. Untuk menumbuhkan sebuah komitmen di dalam organisasi merupakan hal yang tidak mudah, mengingat komitmen bisa saja ditanamkan pada masing-masing *mindset* para pegawai, namun tindakan atau bentuk dari perilaku tersebut dapat terwujud atas tergeraknya keinginan yang timbul dari tiap individu. Oleh karena itu komitmen organisasional merupakan salah satu hal yang penting yang perlu mendapat perhatian lebih oleh setiap organisasi.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu kepada organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain ditunjukkan oleh loyalitas seseorang pada organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herndon, *et al.*, 2001). Komitmen organisasi menjadi perhatian penting karena memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Komitmen organisasional menjadi salah satu bagian penting yang ada di Puskesmas Kota Malang. Dalam beberapa hal komitmen organisasional melibatkan keterikatan karakteristik pekerjaan dimana dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki berbagai macam jenis pribadi atau karakter tiap individu yang berbeda-beda. Hal ini menyebabkan tiap bidang pekerjaan secara tipikal mempunyai karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasional seseorang dan dipersepsikan dengan cara berbeda oleh masing-masing pegawai. Berbagai karakteristik pekerjaan yang terdapat di Puskesmas Kendalsari Kota Malang dari berbagai bidang seperti Dokter hingga petugas keamanan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang tercermin dari pekerjaan yang dijalani dan masa kerja mereka dengan jangka waktu yang panjang. Dari data yang diperoleh rata-rata pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang memiliki masa kerja di atas 10 tahun, bahkan tidak sedikit pula yang memiliki masa kerja diatas 25 hingga 30 tahun. Untuk mengetahui permasalahan yang ada di Puskesmas Kendalsari Malang berkaitan dengan komitmen organisasi, maka perlu dilakukan penelitian pendahuluan terhadap 46 responden yang dijadikan penelitian yaitu sebanyak 46 karyawan dengan menyebarkan kuesioner.

Terdapat 46 orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Kendalsari Malang, dari jumlah tersebut 35 pegawai berstatus PNS. Berdasarkan data yang didapatkan berjumlah 35 orang pegawai berstatus PNS. Berikut diagram pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.



Gambar 1.1 Masa Kerja Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang

Sumber: Bagian Administrasi Puskesmas Kendalsari Malang (2022)

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa para pegawai merasa nyaman dan menyukai pekerjaannya, ditunjukkan dengan rata-rata masa kerja pegawai di angka 10-20 tahun. Dari data pegawai tersebut terdapat beragam profesi yang terdata. Dimana beragam profesi yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang ini sendiri dapat disebut atau dikategorikan sebagai berbagai karakteristik pekerjaan yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Dari data tersebut diketahui bahwa berbagai profesi yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang memiliki komitmen yang tinggi terhadap Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hal ini mengartikan, jika karakteristik pekerjaan yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buwono, dkk (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Gitosudarmo (2001), karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic*) adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang memiliki beragam karakter bagi setiap individunya yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hal lain yang turut berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk penempatan kerja.

Pengalaman kerja (*job experience*) menurut Sutrisno (2009) dalam Purnawati dan Heryanda (2019) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berpengalaman untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki pengalaman yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Dari hasil wawancara serta data yang diperoleh hasil bahwa para pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang memiliki pengalaman kerja yang cukup baik di bidangnya. Rata-rata pegawai memiliki riwayat pendidikan terakhir S1 dan D3 jurusan yang di geluti dalam dunia kesehatan. Hal ini mengartikan bahwa para pegawai di Puskesmas Kendalsari sudah cukup menguasai keahliannya dari pendidikan yang ia tempuh. Lalu hal ini didukung pula dengan rata-rata masa kerja pegawai memiliki jangka waktu yang cukup lama. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Dimana hal ini mengartikan bahwa semakin lama seseorang bekerja itu akan meningkatkan jam kerjanya maka hal ini akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja seseorang, dengan begitu pegawai lebih lihai dan cakap dengan pekerjaan yang ditekuninya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mynatt (2009) menunjukkan bahwa bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dan cukup lama biasanya merasakan tingkat kepuasan gaji, kepuasan karir, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini selain menjelaskan mengenai karakteristik pekerjaan, pengalaman organisasi dan komitmen organisasi juga membahas mengenai *selfefficacy*, disebutkan bahwa *self-efficacy* ini merupakan variabel M atau variabel moderasi. Tentunya *self-efficacy* juga memiliki keterkaitan antar variabel terutama keterkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu komitmen organisasional yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. *Self-efficacy* yang dimiliki tiap individu atau pegawai juga mempengaruhi komitmen organisasional. Semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki seorang pegawai maka akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Self-efficacy merupakan faktor yang dianggap mempunyai pengaruh komitmen organisasional. Kemudian adanya pengaruh positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa efikasi diri pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang berpengaruh dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki para pegawai untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan. Semakin tinggi perasaan

seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungannya untuk melakukan tugas yang lebih beragam. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menyebabkan peningkatan komitmen organisasional yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat terjadi apabila adanya dukungan organisasi yang baik. Pegawai merasa Puskesmas Kendalsari Kota Malang peduli pada kesejahteraan karyawan, rekan sesama dan atasan mau mendengarkan masalah serta membantu ketika perlu bantuan, sehingga hal tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional. *Self-efficacy* yang dimiliki oleh para pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang dapat dinilai cukup baik. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Puskesmas Kendalsari Kota Malang diketahui bahwa para pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi, karena pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang dapat menyelesaikan berbagai tugas yang ada dengan baik dan tepat waktu, pegawai mampu melakukan semua tugas yang ada, pegawai juga ulet dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan kesiagaan pegawai dalam menangani pekerjaan yang ada, khususnya seperti tenaga kesehatan yang selalu siap siaga dengan jam operasional selama 24 jam jika mendapat tugas kerja yang mendadak sekalipun. Hal ini mengartikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Sopiah (2008) yang mengatakan jika bahwa ditinjau dari segi organisasi, karyawan, atau anggota yang berkomitmen rendah akan berdampak pada intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Selain itu juga memicu terjadinya penurunan dan kehilangan *self-efficacy* seorang karyawan.

Dikarenakan belum ada penelitian yang meneliti pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi yang di moderasi *self-efficacy*, maka hal ini dapat menjadi keunikan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, selain itu pemilihan lokasi di Puskesmas

Kendalsari Kota Malang merupakan pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, karena pada penelitian terdahulu pemilihan lokasinya terdapat di perusahaan, hotel, sekolah atau instansi pemerintahan lainnya..

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengkaji penelitian ini dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman

Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimoderasi *Self-Efficacy* (Studi pada Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan explanatory research, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang yang berstatus PNS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang yang berstatus PNS yakni sejumlah 35 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan program software Smart-PLS 3.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

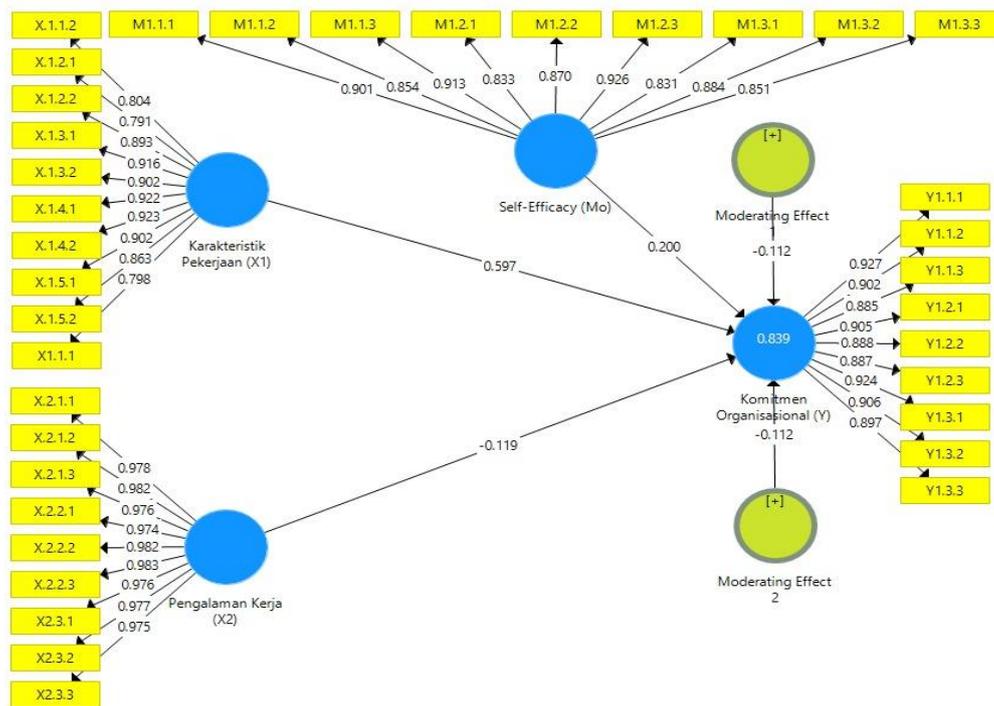
Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Karakteristik Pekerjaan(X_1)	Merupakan pendekatan pengayaan jabatan yang dispesifikasikan ke dalam lima dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan, jati diri dari tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.	1. Variasi. 2. Identitas Tugas. 3. Signifikansi Tugas. 4. Otonomi. 5. Umpan Balik.	Luthans (2006)
Pengalaman Kerja (X_2)	Merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.	1. Lama Waktu atau Masa Kerja. 2. Pengetahuan dan Keterampilan. 3. Penguasaan Peleleejaan dan Peralatan.	Robbins dan Timothy (2008)
<i>Self-Efficacy</i> (M)	Merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya	1. Tingkat Kesulitan Tugas. 2. <i>Generality</i> . 3. <i>Strenght</i> .	Bandura (1997)
Komitmen	Merupakan loyalitas karyawan terhadap	1. Komitmen Afektif	Allen dan

Organisasional (Y)	organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas karyawan tercermin dari kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi	(<i>Affective Commitmen</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitmen</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitmen</i>)	Meyer (1991)
-----------------------	--	---	--------------

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument Penelitian

Hasil uji instrumen pada penelitian ini merujuk pada hasil outer model PLS. Pengukuran ini terdiri dari: convergent validity, discriminant validity, composite reability, dan cropbach alpha



Gambar 2. Outer Loading dan Path Analysis

Sumber data diolah 2023

Convergent validity

Berdasarkan gambar di atas, diketahui seluruh nilai outer loading > 0.7 dengan nilai t-statistik $> t$ -tabel (lebih dari 1,96). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Discriminant validity

Tabel 2 Uji Discriminant Validity (Nilai AVE)

No	Variabel	AVE
1	Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0.873
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0.978
3	Self-Efficacy (M)	0.874
4	Komitmen Organisasi (Y)	0.902

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE > 0.5 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dalam mengukur variabel latennya.

Composite reability dan cronbach alpha

Tabel 3. Uji Composite Reability dan Cronbach Alpha

No	Konstruk	Composite Reability	Cronbach Alpha
1	Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0.970	0.965
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0.995	0.994
3	Self-Efficacy (M)	0.967	0.961
4	Komitmen Organisasi (Y)	0.975	0.971

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai composite reliabilty dan cronbach alpha dari seluruh konstruk menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70, sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan konstruk telah memenuhi syarat reliabilitas/ dapat dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Hasil analisis statistik inferensial pada penelitian ini merujuk pada hasil inner model PLS. Dalam evaluasi model struktural ini dilakukan beberapa pendekatan diantaranya: Koefisien determinan (*R-Square* atau R^2) dan Predictive *Relevance* (*Q-Square* atau Q^2).

Koefisien Determinan (R-Square atau R²)**Tabel 4.** Nilai Koefisien Determinan atau R-Square (R²)

Konstruk	R-Square	R-Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Y)	0.839	0.811

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* variabel laten endogen komitmen organisasi (Y) yang diperoleh adalah sebesar 0.839 atau 83,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1), pengalaman kerja (X2) dan *self-efficacy* (M) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 83,9% terhadap Komitmen Organisasi (Y), sedangkan sebanyak (1-*R-Square*) merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Predictive Relevance (Q-Square atau Q²)

Hasil perhitungan Q-Square pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Q2} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2)]$$

$$\text{Nilai Q2} = 1 - [(1 - 0.839) \times (1 - 0.811)]$$

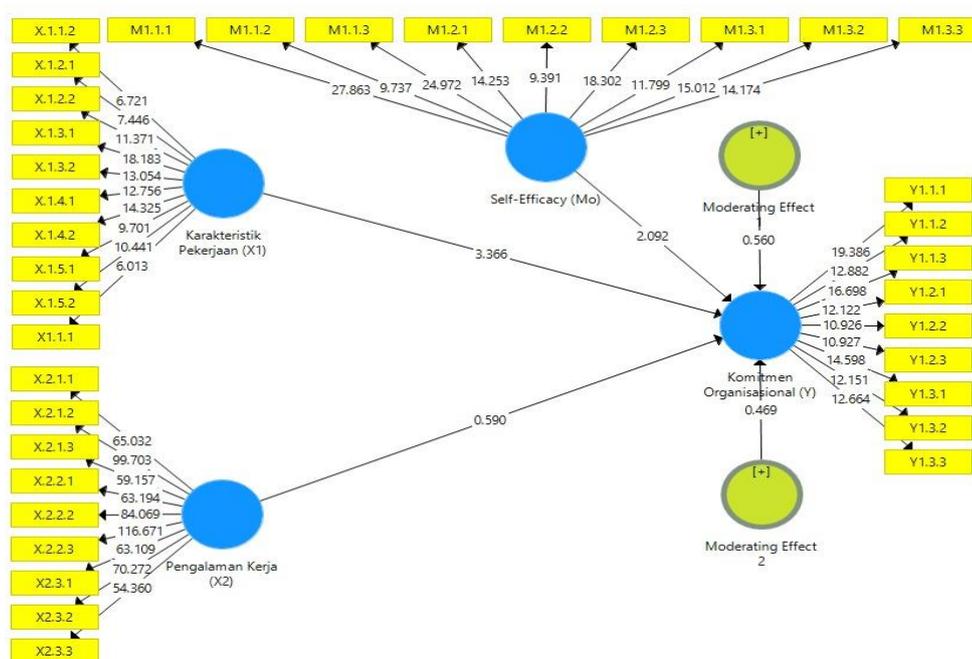
$$\text{Nilai Q2} = 1 - (0.161 \times 0.189)$$

$$\text{Nilai Q2} = 1 - 0.030$$

$$\text{Nilai Q2} = 0.97$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.97. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 97%. Sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini secara umum mempunyai sifat prediktif yang besar, artinya model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris. Berikut merupakan hasil pengujian inner model pada penelitian ini.



Gambar 4.4. Inner Model

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hub. Antar variable	T-statistik	P values	Kesimpulan
1	Karakteristik Pekerjaan (X ₁) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	3.366	0.001	Diterima
2	Pengalaman Kerja (X ₂) terhadap Komitmen Organisasional(Y)	0.590	0.556	Ditolak
3	Self-Efficacy(M) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	2.092	0.037	Diterima
4	Karakteristik Pekerjaan (X ₁) melalui Self-Efficacy (M) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.560	0.576	Ditolak
5	Pengalaman Kerja (X ₂) melalui Self-Efficacy (M) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.469	0.439	Ditolak

Sumber data diolah, 2023

H1 Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($3.366 > 1.96$) dan p-values sebesar 0.001 yang mana lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mampu memperkuat komitmen organisasional.

H2 Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.590 < 1.96$) dan p-values sebesar 0.556 yang mana lebih besar dari 0.05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak mampu memperkuat komitmen organisasional.

H3 Self-Efficacy Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($2.092 > 1.96$) dan p-values sebesar 0.037 yang mana lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* mampu memperkuat komitmen organisasional.

H4 Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Self-Efficacy

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi *self-efficacy* memiliki nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.560 < 1.96$) dan p-values sebesar 0.576 yang mana lebih besar dari 0.05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan tidak mampu memperkuat komitmen organisasional yang dimoderasi *self-efficacy*.

H5 Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Self-Efficacy

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi *self-efficacy* memiliki nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.469 < 1.96$) dan p-values sebesar 0.439 yang mana lebih besar dari 0.05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak mampu memperkuat komitmen organisasional yang dimoderasi *self-efficacy*.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Pengujian diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3.366 dan p-values sebesar 0.001. Artinya,

karakteristik pekerjaan mampu mendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Dengan adanya ragam karakteristik pekerjaan yang ada di Puskesmas Kendalaari Kota Malang tentunya dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi, sehingga dengan keberagaman ya karakteristik pekerjaan yang ada membuat organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, mumpuni pada bidangnya masing-masing. Hal ini merupakan salah satu asset bagi organisasi untuk terus dapat dipertahankan dan mengembangkan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Adanya keberagaman tugas atau karakteristik pekerjaan di Puskesmas Kendalsari Kota Malang merupakan suatu keuntungan yang dimiliki oleh organisasi dan seharusnya untuk terus dipertahankan keberadaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Rijanti (2022) dan Yeni (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa keberagaman pekerjaan yang terdapat di Puskesmas Kendalsari Kota Malang meningkatkan komitmen organisasional pada organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Pengujian diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 0.590 dan *p-values* sebesar 0.556. Artinya, pengalaman kerja tidak mampu mendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang seharusnya dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi, sehingga dengan pengalaman kerja tersebut berdampak baik bagi organisasi karena organisasi memiliki pegawai atau SDM yang berkualitas atau mumpuni pada bidangnya. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata hal ini tidak berpengaruh sehingga walaupun para pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dengan masa kerja yang lama namun ternyata hal ini tidak berpengaruh dan tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini dapat dipengaruhi dari beberapa faktor yang ada.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti (2019) dan Purnomo (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa pengalaman kerja yang di miliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang ternyata tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Pengujian

diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.092 dan *p-values* sebesar 0.037. Artinya, *self-efficacy* mampu mendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Dengan adanya *self-efficacy* yang dimiliki oleh pegawai yang ada di Puskesmas Kendalsari Kota Malang tentunya dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi, sehingga dengan adanya *self-efficacy* atau kepercayaan diri pada pegawai sehingga mereka merasa mampu untuk melakukan segala tugas yang ada yang dimiliki oleh para pegawai membuat organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, mumpuni pada bidangnya masing-masing.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2019) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang ternyata mampu meningkatkan komitmen organisasional.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional di Moderasi Self-Efficacy

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi *self-efficacy* pada pegawai Puskesmas Kendalaari Kota Malang. Pengujian diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 0.560 dan *p-values* sebesar 0.576. Artinya, karakteristik pekerjaan yang dimoderasi *self-efficacy* tidak mampu mendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Dengan adanya keberagaman karakteristik pekerjaan yang dimoderasi *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang seharusnya dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi, sehingga dengan karakteristik pekerjaan tersebut berdampak baik bagi organisasi. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata hal ini tidak berpengaruh sehingga walaupun organisasi memiliki karakteristik pekerjaan yang cukup beragam yang dimana hal ini diperkuat dengan *self-efficacy* atau kepercayaan diri para pegawai yang cukup baik namun ternyata hal ini tidak berpengaruh dan tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini dapat dipengaruhi dari beberapa faktor yang ada.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Bagis (2021) dan Anggraeni (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang dimoderasi *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang ternyata tidak mampu memperkuat komitmen organisasional yang ada.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Moderasi *Self-Efficacy*

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional yang di moderasi *self-efficacy* pada pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Pengujian diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 0.469 dan *p-values* sebesar 0.439. Artinya, pengalaman kerja yang dimoderasi *self-efficacy* tidak mampu mendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimoderasi *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang seharusnya dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi, sehingga dengan pengalaman kerja tersebut berdampak baik bagi organisasi. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata hal ini tidak berpengaruh sehingga walaupun organisasi memiliki pengalaman kerja yang cukup mumpuni yang dimana hal ini diperkuat dengan *self-efficacy* atau kepercayaan diri para pegawai yang cukup baik namun ternyata hal ini tidak berpengaruh dan tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini dapat dipengaruhi dari beberapa faktor yang ada.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryani, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimoderasi *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa *self-efficacy* yang di miliki pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang ternyata tidak mampu memperkuat komitmen organisasional yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pertama, karakteristik pekerjaan mampu memperkuat komitmen organisasional pada pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Keberagaman pekerjaan yang ada ternyata dapat memperkuat komitmen dengan optimal sehingga dapat menumbuhkan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Kedua, pengalaman kerja tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Keahlian dari pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang ternyata tidak berdampak pada pengalaman kerja pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Ketiga, *self-efficacy* mampu meningkatkan komitmen organisasional. Semakin baik *self-efficacy* maka komitmen organisasional juga semakin kuat. Kepercayaan diri tersebut menjadi faktor yang penting dalam menumbuhkan *self-efficacy* yang baik, sehingga perlu terus dikembangkan untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Keempat, karakteristik pekerjaan yang dimoderasi *self-efficacy* tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional. Meskipun dengan semakin beragamnya karakteristik pekerjaan yang didorong dengan *self-efficacy* yang dimiliki namun hal tersebut tidak membuat komitmen organisasional juga semakin kuat. Indikator yang dilakukan dengan optimal ternyata masih belum mampu menumbuhkan komitmen organisasional pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Kelima, pengalaman kerja yang dimoderasi *self-efficacy* tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional. Semakin lamanya pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai harusnya dapat semakin meningkatkan komitmen organisasional pegawai agar tetap baik, namun pengalaman kerja yang dimoderasi *self-efficacy* yang dimiliki para pegawai belum mampu memperkuat komitmen organisasional yang ada.

Saran

1. Bagi pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang.
 - a. Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang perlu meningkatkan minat dan semangat lebih lagi untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
 - b. Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang perlu meningkatkan antusiasme dalam implementasi menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.
 - c. Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang perlu meningkatkan adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
 - a. Perlu kiranya melakukan penelitian pada subyek atau unit analisis yang berbeda, mengingat bahwa hasil penelitian ini bersifat kasuistis dan tidak bisa digeneralisakan.
 - b. Perlu kiranya mengkaji variabel yang berbeda, khususnya variabel terikat pada penelitian ini, misalnya stres kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Fachrudin, d. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 7.
- Anggraeni. (20). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi dalam Perspektif Ekonomi Islam. *repository.radenintan.ac.id*, 34.

- Ardiana. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Bogor. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 17.
- Arifin, M. d. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 21.
- Arikuntoro. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung; Alfabeta*, 33.
- Hariani, d. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal* 3, 41.
- Hayati, A. d. (2022). Karakteristik Pekerjaan, Kewargaorganisasian dan Kinerja Dosen Universitas Islam Riau. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5.
- Heryanda, P. d. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negara. *ejournal.undiksha.ac.id*, 62.
- Ilham. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *JMM UNRAM* 19.
- Judge, R. a. (2017). Essential of Organizational Behavior. *Pearson Education*, 41.
- Kannan, D. (2019). Effectiveness of Organizational Citizenship Behaviour on the Retention of Employees: An Analytical Review. *Think India Journal, Vol 22, Issue. 35, December 2019*, 57.
- Luthans. (2006). Perilaku Organisasi. *Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi*, 46.
- Mahmuddin. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *EKOBISTEK*, 48.
- Mayer, A. a. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology. Volume 63, Issue 1*, 54.
- Pambudi. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di CV Seken Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana*, 24.
- Purnama, d. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science* 4, 31.

- Putri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Sales Force PT.World Innovative Telecommunication Jember. *Digital Repository Universitas Jember*, 32.
- Rachmawati, d. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, 9.
- Rahayu, N. d. (2022). Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan Bank BPD Daerah Istimewa Yogyakarta Cabang Senopati. *jurnal.ustjogja.ac.id*, 11.
- Rijanti, A. d. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Po-Fit terhadap Komitmen Organisasional Pemediasi Kepuasan Kerja di Setda Kabupaten Pekalongan. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 27.
- Setiono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 6, 16.
- Soliha, Y. d. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Pagaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional. *NCAB*, 29.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 46.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. *R & D. Bandung: Alfabeta*, 57.
- Surenggono, D. d. (2022). Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) dan Karakteristik Pekerjaan pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Perkusi*, 23.
- Tsani, P. d. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, Vol. 2, 61.
- Tumewu, d. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Journal EMBA*, 51.
- Wibowo. (2020). Pengaruh Sel-Efficacy dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonomi) di Fakultas Psikologi UIN Malang. *etheses.uin-malang.ac.id*, 35.
- Yeni. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge* , 28.