

Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi yang Dimoderasi Kepuasan Kerja

Samsul Huda^{1*}, Kuncoro Kuncoro²

¹RSUD dr. R. Soedarsono Pasuruan

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Samsul Huda email: hysams08@yahoo.com

Abstrak

Komitmen organisasi adalah syarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi, menjadi faktor penting agar karyawan tetap bertahan dan merasa berkewajiban mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan-hubungan tersebut secara empiris untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan SDM rumah sakit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4. Komitmen organisasi pegawai non-PNS di RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karakteristik individu dan kompetensi tidak berpengaruh langsung, namun pengaruhnya menjadi signifikan ketika dimoderasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai quasi moderator dan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan rumah sakit ini.

Abstract

Job satisfaction is positioned as a moderator variable that can strengthen or weaken the influence of individual characteristics and competencies on organizational commitment. This study aims to analyze these relationships empirically to make theoretical and practical contributions to hospital HR management. This research uses a quantitative approach, emphasizing theory testing through the measurement of variables with numbers and statistical analysis. The type of research is explanatory research, aimed at testing the relationship between hypothesized variables using a Structural Equation Modeling (SEM) model based on Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4 software. Organizational commitment of non-civil servants at RSUD dr. R. Soedarsono Pasuruan City is strongly influenced by job satisfaction. Individual characteristics and competencies have no direct effect, but the effect becomes significant when moderated by job satisfaction. Job satisfaction acts as a quasi-moderator and is a key factor in increasing organizational commitment in this hospital.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Karakteristik Karyawan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Dikirim: 03 Oktober 2024

Diterima: 07 Desember 2024

Diterbitkan: 16 Desember 2024

1. Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah syarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi, menjadi faktor penting agar karyawan tetap bertahan dan merasa berkewajiban mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi bukan hanya keanggotaan formal, tetapi juga mencakup keterikatan pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi, serta kemauan berusaha demi kepentingan organisasi (1-4). Komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Di era desentralisasi, komitmen tinggi diperlukan agar anggota organisasi proaktif dalam pengembangan organisasi. Studi pada RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan menunjukkan perbedaan tingkat komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif antara Eselon III dan IV. Eselon III dan IV memiliki komitmen afektif cukup tinggi, namun komitmen berkelanjutan cenderung rendah. Pegawai RSUD dr. R. Soedarsono cenderung bertahan karena keterikatan emosional dan penghayatan positif terhadap organisasi, bukan semata alasan finansial. Kepuasan pasien menjadi indikator penting kualitas pelayanan rumah sakit, yang berorientasi pada pelayanan prima, profesional, dan berkualitas sesuai visi dan misi RSUD dr. R. Soedarsono. Kinerja RSUD dr. R. Soedarsono (2016-2020) mayoritas indikator kinerja di atas 90%, namun ada beberapa indikator di bawah 80% seperti cakupan pelayanan ambulan gratis, indikator pelayanan rumah sakit (BOR, BTO, AvLOS, TOI, GDR, NDR) pada 2020 (0% akibat pandemi), dan pelatihan pegawai minimal 20 jam.

Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah kurangnya komitmen petugas terhadap waktu pelayanan, dengan nilai komitmen organisasi secara agregat tergolong rendah. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di antaranya adalah karakteristik individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa jabatan, kepribadian, minat, latar belakang sosial), kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap), dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya umumnya menemukan karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, meski ada juga hasil yang tidak signifikan. Kepuasan kerja dinilai sangat penting karena berdampak pada semangat, produktivitas, dan komitmen karyawan. Indeks kepuasan karyawan RSUD dr. R. Soedarsono hanya 53,17% (kategori tidak puas), dengan variabel terendah pada akses informasi, pengembangan karir, ketersediaan peralatan, pembagian jasa pelayanan, pembinaan keagamaan, sosialisasi kebijakan, dan acara keluarga.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel moderasi atas pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut, sedangkan kepuasan kerja rendah memperlemah pengaruhnya. Selain sebagai moderator, kepuasan kerja juga secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi, meskipun hasil penelitian terdahulu tidak selalu konsisten.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau kepribadian seseorang yang membedakan satu individu dengan individu lainnya, meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang, motivasi, inisiatif, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan (5-9). Karakteristik ini memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Faktor-faktor: jenis kelamin, status pernikahan, dan pengalaman kerja sebagai faktor utama. Usia berhubungan dengan komitmen, jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan konsisten dalam kemampuan kerja, status pernikahan meningkatkan tanggung jawab, dan pengalaman kerja memperkuat adaptasi serta kenyamanan kerja. Indikator: Menurut Thoha (2013), indikator karakteristik individu meliputi: kemampuan (kapasitas untuk mengerjakan tugas), nilai (preferensi terhadap pekerjaan dan hubungan sosial), sikap (evaluasi terhadap objek, orang, atau peristiwa), dan minat (kecenderungan terhadap objek/situasi tertentu).

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, berupa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang berhubungan kausal dengan kinerja efektif dan superior dalam pekerjaan. Kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Indikator: Spencer & Spencer menyebutkan tiga indikator utama: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) (5,10,11).

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya, yang membuat mereka bekerja dengan senang hati dan menghasilkan kinerja optimal. Kepuasan ini dipengaruhi oleh persepsi terhadap pekerjaan, lingkungan, dan hubungan sosial. Indikator: Luthans (2006) menyebutkan: kepuasan dengan sistem pembayaran, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis di mana karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha keras demi tujuan organisasi, dan menerima nilai-nilai organisasi. Komitmen ini penting untuk meningkatkan tanggung jawab dan hasil kerja. Faktor-faktor: Meliputi ciri pribadi (usia, masa jabatan, motif), ciri pekerjaan (identitas tugas, interaksi), karakteristik struktural (formalisasi, desentralisasi), dan pengalaman kerja (sosialisasi, kelekatan psikologis). Indikator: Allen & Meyer (1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga: affective commitment (ikatan emosional), continuance commitment (pertimbangan biaya/keuntungan bertahan) dan normative commitment (rasa kewajiban moral) (12–19).

Banyak penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi (4,12,14,20).

1. Kompetensi: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Kompetensi juga dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
2. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja secara konsisten ditemukan memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian menunjukkan pengaruhnya bisa tidak signifikan tergantung konteks.
3. Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi sering menjadi variabel mediasi antara karakteristik individu, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja dan menurunkan turnover intention.
4. Metode Analisis: Penelitian terdahulu menggunakan SEM (SmartPLS, AMOS), path analysis, dan regresi linier. Objek penelitian bervariasi dari perusahaan swasta, BUMN, hingga sektor publik.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan positif antara karakteristik individu, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sering menjadi variabel mediasi utama dalam model-model empiris. Komitmen organisasi sebagai kunci keberhasilan pelayanan publik di RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan. Komitmen ini dipengaruhi oleh karakteristik individu, kompetensi, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan-hubungan tersebut secara empiris untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan SDM rumah sakit.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel utama yang memengaruhi komitmen organisasi:

1. Karakteristik Individu: Merupakan perilaku atau karakter karyawan, baik positif maupun negatif, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Kompetensi: Kualitas SDM yang berkompotensi tinggi menjadi kunci peningkatan prestasi kerja dan komitmen organisasi. Kompetensi pegawai secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Kepuasan Kerja: Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun sebagai variabel moderasi.

4. Komitmen Organisasi: Sikap dan loyalitas pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi maksimal demi tujuan organisasi.
 Pada penelitian ini juga menguji hubungan langsung dan moderasi antarvariabel, dengan lima hipotesis utama, diuraikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Pengaruh antar Variabel

No	Hubungan Pengaruh	Hipotesis
H1	Karakteristik Individu → Komitmen Organisasi	Karakteristik individu mampu meningkatkan komitmen organisasi
H2	Kompetensi → Komitmen Organisasi	Kompetensi mampu meningkatkan komitmen organisasi
H3	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi
H4	Karakteristik Individu × Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	Karakteristik individu mampu meningkatkan komitmen organisasi yang dimoderasi kepuasan kerja
H5	Kompetensi × Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	Kompetensi mampu meningkatkan komitmen organisasi yang dimoderasi kepuasan kerja

Variabel Penelitian ini terdiri dari:

- Variabel Independen (Eksogen):
 Karakteristik Individu (X1): kemampuan, nilai, sikap dan minat
 Kompetensi (X2): knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan) dan attitude (sikap)
- Variabel Moderasi:
 Kepuasan Kerja (M): kepuasan dengan sistem pembayaran, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
- Variabel Dependen (Endogen):
 Komitmen Organisasi (Y): affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Setiap variabel diukur menggunakan indikator spesifik yang dijabarkan dalam item-item kuesioner, ditabelkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator Utama setiap Variabel

Variabel	Indikator Utama
Karakteristik Individu	Kemampuan (peningkatan, intelektual, hasil pendidikan), Nilai (kebersamaan, kepuasan kerja, kepedulian), Sikap, Minat
Kompetensi	Pengetahuan (memahami pekerjaan & aturan), Keterampilan (penggunaan alat, pemecahan masalah), Sikap (patuh, tanggap)
Kepuasan Kerja	Sistem pembayaran, promosi, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif (bangga, senang, loyal), komitmen berkelanjutan (butuh organisasi, sulit meninggalkan), komitmen normatif (loyalitas, etika, kepercayaan)

Setiap variabel didefinisikan secara operasional dengan indikator terukur, dan hubungan antarvariabel diuji melalui lima hipotesis utama, baik secara langsung maupun dengan moderasi kepuasan kerja. Setiap indikator dijabarkan lebih lanjut ke dalam item-item pernyataan untuk pengukuran survei.

Model penelitian menempatkan karakteristik individu dan kompetensi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Hubungan antarvariabel diuji baik secara langsung maupun dimoderasi oleh kepuasan kerja.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4. Objek penelitian meliputi karakteristik individu, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan. Sumber dan Jenis Data berasal dari Data Primer: Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Dan data sekunder: Gambaran umum tempat penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Populasi: Seluruh Pegawai Pemerintah Non PNS di RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan, terdiri dari 36 pegawai kontrak Pemkot dan 376 pegawai kontrak BLUD, total 412 orang. Sampel: Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh 80 responden (7 pegawai kontrak Pemkot dan 73 pegawai kontrak BLUD), diambil secara proportionate random sampling. Teknik Sampling: Menggunakan probability sampling dengan teknik proportionate random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sesuai proporsinya.

Instrumen Penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Semakin tinggi skor, semakin positif sikap responden terhadap objek penelitian.

2.3. Metode analisis

Metode Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Statistika Deskriptif:
 - a. Penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram, serta perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, dan persentase.
 - b. Skor rata-rata dihitung dari total jawaban dibagi jumlah pernyataan dan responden, lalu dikategorikan ke dalam tingkat sangat rendah hingga sangat tinggi.
2. Statistika Inferensial: Menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4 untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).
3. Langkah-Langkah Analisis PLS:
 - a. Model Pengukuran (Outer Model): Menghubungkan variabel laten dengan indikator (variabel manifest), Uji validitas konvergen (loading ≥ 0.7 , AVE ≥ 0.5), validitas diskriminan (cross loading > 0.7), dan reliabilitas (Composite Reliability ≥ 0.7 , Cronbach's Alpha ≥ 0.7).
 - b. Model Struktural (Inner Model): Menguji hubungan antar konstruk laten menggunakan nilai R-square (koefisien determinasi), Q-square (predictive relevancy), dan path coefficient (koefisien jalur > 0.01 dan signifikan pada $p < 0.05$ berarti tidak signifikan).
4. Uji Hipotesis: Menggunakan bootstrapping pada SmartPLS untuk memperoleh nilai t-statistik setiap jalur hubungan. Kriteria: t-statistik ≥ 1.96 atau $p < 0.05$ berarti ada pengaruh signifikan antar variabel; t-statistik < 1.96 atau $p > 0.05$ berarti tidak signifikan.
5. Penentuan Jenis Moderasi:

Moderasi menguji apakah hubungan antara dua variabel dipengaruhi oleh variabel ketiga (moderator). Klasifikasi moderasi ada tiga, yaitu:

 - a. Pure Moderator: Hanya berperan sebagai moderator, interaksi X*M signifikan.
 - b. Quasi Moderator: Berperan sebagai moderator dan independen, keduanya signifikan.
 - c. Predictor Moderator: Hanya sebagai independen, interaksi X*M tidak signifikan.
 - d. Homologizer Moderator: Tidak berpengaruh baik sebagai independen maupun interaksi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum dan RSUD dr. R. Soedarsono adalah Rumah Sakit Kelas C milik Pemerintah Kota Pasuruan, berlokasi strategis di jalur utama Surabaya-Banyuwangi-Malang. Memiliki otonomi dalam pengelolaan keuangan, barang milik daerah, dan kepegawaian. Menyediakan layanan 24 jam, dengan 220 tempat tidur, luas lahan 3,1 hektar, dan luas bangunan 12.383,75 m². Jumlah responden: 80 pegawai non-PNS. Jenis kelamin: 63,75% perempuan, 36,25% laki-laki. Usia: 47,5% usia 30–40 tahun, 28,75% 50 tahun. Pendidikan: 46,25% D3, 33,75% SLTA, 13,75% D4, 3,75% S1, 2,5% SLTP. Lama kerja: 41,25% >10 tahun, 35% 5–10 tahun, 23,75% 0,70 (valid), AVE >0,5 (validitas konvergen), composite reliability dan Cronbach's alpha >0,9 (reliabel). Discriminant validity dan cross loading terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural: R-Square Komitmen Organisasi: 0,640 (model moderat, 64% varians dijelaskan model). Q-Square: 0,640 (64% keragaman data dijelaskan model, goodness of fit baik). Path Coefficient diperoleh:

- Karakteristik Individu → Komitmen Organisasi: 0,322
- Kompetensi → Komitmen Organisasi: 0,111
- Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi: 0,441
- Moderasi Kepuasan Kerja × Karakteristik Individu: -0,543 (memperlemah)
- Moderasi Kepuasan Kerja × Kompetensi: 0,439 (memperkuat)

Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	T-Statistik	P-Value	Kesimpulan
H1	Karakteristik Individu → Komitmen Organisasi	1,700	0,089	Ditolak
H2	Kompetensi → Komitmen Organisasi	0,504	0,614	Ditolak
H3	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	3,810	0,000	Diterima
H4	Kepuasan Kerja × Karakteristik Individu → Komitmen Organisasi	2,530	0,011	Diterima
H5	Kepuasan Kerja × Kompetensi → Komitmen Organisasi	2,383	0,017	Diterima

Dari tabel di atas, dapat diperoleh bahwa:

Efek langsung: Hanya kepuasan kerja yang signifikan meningkatkan komitmen organisasi.

Efek moderasi: Kepuasan kerja memoderasi (quasi moderator) pengaruh karakteristik individu dan Effect Size (f^2):

- Karakteristik Individu → Komitmen Organisasi: 0,081 (kecil)
- Kompetensi → Komitmen Organisasi: 0,007 (sangat kecil)
- Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi: 0,291 (moderat)
- Moderasi Kepuasan Kerja × Karakteristik Individu: 0,174 (moderat)
- Moderasi Kepuasan Kerja × Kompetensi: 0,146 (moderat)

3.2. Pembahasan

Pembahasan temuan utama pada penelitian ini adalah:

- Karakteristik Individu dan Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diduga karena masih banyak pegawai yang belum optimal dalam kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan minat.
- Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang puas dengan sistem pembayaran, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan cenderung lebih berkomitmen.

3. Moderasi Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan memperlemah pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berperan sebagai quasi moderator (moderator semu), yaitu berperan sebagai variabel independen sekaligus moderator.
4. Implikasi: Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai non-PNS di RSUD dr. R. Soedarsono, manajemen harus lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, promosi, lingkungan kerja, komunikasi, dan fasilitas.
5. Keterbatasan penelitian ini adalah:
 - a. Waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti serta pemahaman dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner menjadi keterbatasan.
 - b. Penelitian hanya di satu RSUD sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi luas.
 - c. Hanya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi; variabel lain belum dieksplorasi.

Komitmen organisasi pegawai non-PNS di RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karakteristik individu dan kompetensi tidak berpengaruh langsung, namun pengaruhnya menjadi signifikan ketika dimoderasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai quasi moderator dan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan rumah sakit ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakteristik individu tidak secara langsung meningkatkan komitmen organisasi pegawai RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan.
2. Kompetensi juga tidak secara langsung meningkatkan komitmen organisasi pegawai di rumah sakit tersebut.
3. Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai RSUD dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan.
4. Karakteristik individu dapat meningkatkan komitmen organisasi jika dimoderasi sebagian oleh kepuasan kerja, artinya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi menjadi signifikan ketika ada kepuasan kerja sebagai faktor perantara.
5. Kompetensi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi jika dimoderasi sebagian oleh kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

1. Fitranti A, Izzati UA, Setyowati S. Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*. 2021;5(6):6168–76.
2. Hamidah F, Utami AT. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Honorer SMAN. In 2025. p. 9–16.
3. Ayuni AQ, Khoirunnisa RN. Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*. 2021;8(1):84–98.
4. Siswanto DAF, Izzati UA. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*. 2021;8(3):193–203.
5. Imban I, Kojo C, Mintardjo CM. Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2017;5(3).
6. Setyawan PC, Bagis F. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. 2021;1(2):43–56.

7. Darmawan A, Bagis F, Handani AT, Rahmawati DV. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*. 2021;15(2):342–53.
8. Yeni A. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2022;1(8):553–8.
9. Setiawan MSA, Bagia IW. Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 2021;7(1):20–8.
10. Dwijayanthi A, Putra IBU, Sitiari NW. Effect of Training and Individual Characteristics on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediation Variable at PT. BPR Aruna Nirmaladuta in Gianyar Regency. *International Journal of Business, Economics and Law*. 2021;25(1):292–300.
11. Anwar MA, Kashem SB, Faruque M. Effects of ethical behavior on employee job performance mediated by job commitment: a study on service sector of Malaysia. *Journal of SUB*. 2020;10(1):44–58.
12. Said A. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Kota Makassar) A. Nabilah Aliyah. *An Analysis of the Influence of Organizational Commitment And Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable (Supervised by Sumardi and Andi Reni)*. 2024;
13. Abdullahi MS, Adieza A, Arnaut M, Nuhu MS, Ali W, Lawal Gwadabe Z. Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2024;
14. Sihombing AA, Nurhattati N, Pabbajah M, Putranti HRD, Maigahoaku FD, Fatra M. Examining the Relationship between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Task Performance. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*. 2024;31(1):23.
15. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
16. Rovitia N, Oktaviola H, Sari RS. Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 2024;2(3).
17. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. 2024;3(2):42–8.
18. Alateeg S, Alhammadi A. The impact of organizational culture on organizational innovation with mediation role of strategic leadership in Saudi Arabia. *Journal of Statistics Applications & Probability*. 2024;13(2):843–58.
19. Yulianingrum NF, Mas'ud M. The Influence of Individual Characteristics and Ethical Behavior on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Management Research and Studies*. 2024;2(2):364–75.
20. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*. 2022;1(1):1–7.