**JURNAL RISET MANAJEMEN INDONESIA (JRMI)**
Volume 7, Number 3, 2025
E-ISSN : 2723-1305
Open Access: https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi

# Pengaruh Komunikasi Organisasi, Modal Psikologi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Puskesmas

**Jepri Haryanto[1], Sugeng Rianto[2]**
[1,2]Universitas Peradaban
[1]dwijefry45@gmail.com, [2]sugeng11@gmail.com

**Info Artikel**

**Sejarah artikel:**
Diterima 6 Juni 2025
Disetujui 10 Juli 2025
Diterbitkan 25 Juli 2025

**Kata kunci:**
Komunikasi Organisasi; Modal Psikologi; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komuniksi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Puskemas Bumiayu tidak termasuk dokter. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kauntitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara menyebar kuisioner kepada responden. Sampel dalam penilitan ini berjumlah 97 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *random sampling.* Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakn uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskripsi (teknik skoring dengan skala likert 1-5), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji hetroskedastisitas, uji multikoleniaritas) dan nalisis regresi linear berganda (uji t, uji f, koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS V.25. Berdaarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

***Keywords :***
*Organizational Communication, Psychological Capital, Work Involvement, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational communication, psychological capital, job involvement, job satisfaction, and organizational culture on organizational commitment at the Puskesmas of Bumiayu District. This research was conducted on all employees of the Bumiayu Health Center excluding doctors. The method used in this research is a quantitative approach. The data used in this study are primary data with data collection techniques, namely by distributing questionnaires to respondents. The sample in this research amounted to 97 respondents. The sampling technique used probability sampling with random sampling method. The data analysis technique in this study uses instrument tests (validity test, reliability test, description analysis (scoring technique with a Likert scale of 1-5), classical assumption test (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test) and multiple linear regression analysis (t test, f test, coefficient of determination) using SPSS V.25. Based on the results of this study, it shows that psychological capital, work involvement, job satisfaction, and organizational culture have a positive effect on organizational commitment, while organizational communication has no effect on organizational commitment.*

©2025 Jepri Haryanto, Sugeng Rianto. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel aksesterbuka di bawah lisensi CC BY ND ( Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.)

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saait ini kemajuan sebuah negara dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yag berkualitas dan mumpuni dalam bidangnya. Pencapaian tujuan dari sebua perusahaan atau organisasi perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisisen. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawannya. Salah satu bukti manajemen memperhatikan kepentingan karyawannya adalah dengan terjalinnya komunikasi yang baik antar keduanya di dalam sebuah organisasi.

Begitu juga yang terjadi pada organisasi seperti Puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk individu dan masyarakat di masing-masing wilayah kerjanya. Puskesmas dituntut

mampu melayani masyarakat dengan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Pelayanan yang bermutu dipengaruhi berbagai faktor seperti komitmen SDM terhadap organisasi. Sumber daya manusia juga harus bersedia memberikan upaya ekstra untk dapat melebihi harapan pekerjaan formal, sumber daya manusia berperan dalam merumuskan setiap strategi yang akan digunakan dalam sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi aspek yang memegang peranan penting, karena kualitas sumber daya manusia dari suatu organisasi akan menjadi penopang maju atau mundurnya sebuah organisasi. Untuk memberikan pelayanan yang nyaman dan menyenangkan maka karyawan Puskesmas harus kompak, bersatupadu dan menjaga komunikasi, serta komitmennya supaya tercipta pelayanan yang memuaskan. Komitmen organisasi yang diharapkan memainkan peranan penting baik dalam keterlibatan kerja maupun kepuasan kerja karyawan, maka komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat mengoptimalkan pelayanan kesehatan secara keseluruhan terutama di Puskesmas Kecamatan Bumiayu.

Terdapat dua puskesmas di Kecamatan Bumiayu yaitu Puskesmas Bumiayu dan Puskesmas Kaliwadas. Puskesmas Bumiayu merupakan Puskesmas yang beralamatkan di jl. Kawedanan No.1, Kampungbaru Munggang, Kalierang, Kec. Bumiayu. Berdasarkan data laporan profil Puskesmas Bumiayu memiliki jumlah karyawan sebanyak 71 orang tidak termasuk dokter, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 14 orang dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 57 orang. Sedangkan Puskesmas Kaliwadas merupakan Puskesmas yang beralamatkan di Jl, Dukuh Tempel Sawah, Nomor. 06, Desa Kaliwadas, Kec. Bumiayu. Dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang tidak termasuk dokter, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 15 orang dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 42 orang. Dari 128 karyawan yang ada di kedua puskesmas tersebut diperlukan komitmen organisasi yang kuat untuk memaksimalkan capaian target kinerja karyawan. Menurut Riono et al., (2020) komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis karakteristik dari hubungan karyawan dengan organisasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bertahan di organisasi atau tidak, dan terindikasi dengan tiga indikator yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif (Indrianingsih & Yunianto, 2022).

Di dalam sebuah puskesmas yang baik tentunya terdapat komitmen yang baik pula dari karyawannya. Komitmen yang baik sangat penting bagi organisasi seperti Puskesmas, sehingga dapat memenuhi sasaran kinerja dengan baik dan Puskesmas dapat memberikan pelayanan optimal untuk masyarakat. Begitupun dengan Puskesmas yang ada di Kecamatan Bumiayu. Berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti melakukan observasi dengan Kasubag TU Puskesmas Bumiayu dan Kasubag TU Puskesmas Kaliwadas dimana di kedua Puskesmas tersebut terdapat perilaku karyawan yang masih belum sepenuhnya memperhatikan komitmen sebagai karyawan yang loyal terhadap organisasi. Dengan ditandai adanya karyawan yang berangkat siang dan pulang cepat sebelum jam pulang sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi faktor psikologi pegawai yang lain dalam bekerja dan secara langsung berdampak bagi keterlibatan kerja karyawan. Hal ini juga mengakibatkan beberapa pegawai tidak puas dalam bekerja karena ketidaksesuaian jam kerja setiap karyawan.

Kemudian ditandai adanya keterlambatan penyerahan laporan program sesuai dengan waktunya yaitu paling lambat pertanggal 15 setiap bulan, ini disebabkan belum maksimalnya komunikasi antar pemegang program. Serta masih menggunakannya absensi manual yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam hal kehadiran. Kebiasaan ini menjadikan budaya yang dibangun didalam organisasi menjadi kurang baik. Yang berdampak pada pelayanan kesehatan yang kurang optimal dan proses berjalannya adminstrasi organisasi menjadi terganggu dan kurang efektif, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Lemahnya komitmen organisasi juga tercermin dalam capaian kinerja yang secara umum masing-masing bidang tidak mencapai target seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Capaian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Essensial, Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan. Upaya Kesahatan Peseorangan (UKP) Puskesmas Kecamatan Bumiayu Tahun 2023.**

| Bulan | Target (%) | Capaian Bidang (%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Promkes | KIA/ KB | Prolanis | Kesehatan Tradisional | Kesehatan Lansia | Pel. Rekam medik | Pel. Laboratorium |
| Januari | 100 | 90,25 | 91,16 | 90,41 | 62,93 | 80,00 | 88,72 | 89,56 |
| Februari | 100 | 90,10 | 91,05 | 90,20 | 62,85 | 79,93 | 88,69 | 89,40 |
| Maret | 100 | 90,00 | 91,00 | 90,10 | 62,80 | 79,82 | 88,50 | 89,23 |
| April | 100 | 89,96 | 90,88 | 89,95 | 62,74 | 79,80 | 88,43 | 89,18 |
| Juni | 100 | 89,90 | 90,75 | 89,92 | 62,70 | 79,73 | 88,38 | 89,10 |
| Juli | 100 | 89,80 | 90,60 | 89,80 | 62,63 | 79,65 | 88,25 | 89,00 |

| Bulan | Target (%) | Capaian Bidang (%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Promkes | KIA/ KB | Prolanis | Kesehatan Tradisional | Kesehatan Lansia | Pel. Rekam medik | Pel. Laboratorium |
| Agustus | 100 | 89,72 | 90,55 | 89,70 | 62,60 | 79,60 | 88,19 | 88,96 |
| September | 100 | 89,70 | 90,51 | 89,68 | 62,45 | 79,57 | 88,15 | 88,93 |
| Oktober | 100 | 89,67 | 90,45 | 89,62 | 62,41 | 79,52 | 88,09 | 88,90 |
| November | 100 | 89,40 | 90,20 | 89,50 | 62,25 | 79,42 | 87,80 | 88,75 |
| Desember | 100 | 89,12 | 90,08 | 89,33 | 62,10 | 79,15 | 87,40 | 88,50 |
| Rata-rata | | 89,78 | 90,66 | 89,84 | 62,59 | 79,65 | 88,24 | 89,05 |

Sumber: Data Primer (diolah peneliti 2024)

Berdasarkan data di atas, menunjukan bahwa capaian program kerja Promkes rata-rata hanya mencapai 89,78%, program kerja KIA/KB mencapai 90,65%, program kerja Prolanis 89,83%, program kerja Kesehatan Tradisional hanya 62,58%, program kerja Kesehatan Lansia 79,64%, program kerja Pel.Rekam medik sebesar 88,23%, dan Pel.Laboratorium hanya mencapai 89,04% dalam satu tahun. Hal ini selaras dengan observasi yang telah dilakukan bahwa masaih ada karyawan Puskesmas Kecamatan Bumiayu yang kurang berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga peneliti tertarik meneliti tentang bagaimana komitmen organisasi yang ada di Puskesmas Kecamatan Bumiayu.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moyo (2019) bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan karyawan yang berkomitmen adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Menurut Moyo (2019), komitmen organisasi meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan serta mendorong karyawan untuk menjadi harmonis dan memiliki tingkat kepuasan kerja dan tanggung jawab yang lebih tinggi di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi pendorong utama komitmen organisasi untuk memastikan efektivitasnya (Moyo, 2019). Komitmen organisasi merupakan sebuah ekspresi dari keinginan seseorang untuk menunjukkan prilakunya. Pada saat seseorang komit terhadap organisasi, seseorang tersebut akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berperilaku berdasarkan norma institusional dibandingkan mereka yang tidak komit. Sebagai hasilnya, komitmen memperkuat keinginan seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diinginkan oleh organisasi. Sebaliknya, komitmen yang rendah akan menghilangkan kecenderungan orang akan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi (Pratiwi et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menyebutkan, komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Saluran komunikasi organisasi yang terbuka dan inklusif sering kali meningkatkan komitmen organisasi optimisme karyawan (Moyo, 2019). Penelitian yang di lakukan Riono et al., (2020) Menjelaskan komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi perilaku hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang akan mereka capai, serta cara mereka menyeleraskan diri dengan lingkup organisasi. Komunikasi organisasi ialah pengiriman serta penerimaan beragam pesan organisasi di dalam kelompok formal atau informal dari suatu organisasi (Riono et al., 2020).

Menurut Luthans et al., (2007) modal psikologi merupakan suatu keadaan psikologis positif yang dimiliki oleh pegawai yang berguna untuk mempermudah pegawai menyesuaikan diri terhadap lingkungan supaya dapat berkembang dan bersinergi dengan lebih tinggi yang mendasarinya adalah keyakinan, harapan, ketahanan dan optimism. Menurut Indrianingsih & Yunianto, (2022) Setiap kenaikan modal psikologi umumnya diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, setiap penurunan modal psikologi umumnya diikuti dengan penurunan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dambuk & Harsono, (2022) berhasil menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara psikological capital dengan komitmen organisasi.

Dewa & Rahmasari, (2023) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *work engagement* meningkat maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi. Aeni & Paradila, (2020) mengemukakan Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian ada pula karyawan yang kurang bersemangat dalam mempersiapkan diri dan kurang berantusias untuk menjalankan pekerjaannya, namun ada pula karyawan yang masih berkutat dengan pekerjaannya pada saat jam istirahat dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan tersebut sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Utama et al., (2021) membuat kesimpulan bahwa pengujian hipotesis memberikan satu keyakinan bahwa kepuasan kerja dosen memberikan pengaruh positif terhadap komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Lalu penelitian yang di lakukan oleh Sunarto et al., (2022) menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memengaruhi terhadap naik dan turunnya nilai komitmen organisasi sebesar 40.6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang cukup dominan di dalam memprediksi kenaikan dan penurunan nilai komitmen organisasi.

Penelitian yang di lakukan Ependi & Sudirman (2021) memberikan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Meningkatnya budaya organisasi mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Siwi et al., (2020) penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

Meskipun beberapa penelitian menekankan peran positif komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, namun para peneliti sebelumnya hanya mengeksplorasi asosiasi mereka secara terpisah. hanya sedikit perhatian yang diarahkan untuk menguji faktor-faktor kunci yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Oleh karena itu, terhadap literatur yang ada dan dalam upaya untuk menutupi kesenjangan penelitian yang teridentifikasi, penelitian ini berkontribusi dengan cara yang pertama penelitian ini menguji lima faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Faktor-faktor yang diidentifikasi meliputi komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja serta budaya organisasi. Kedua penelitian ini memberikan wawasan baru tentang peran penting yang dimainkan pegawai dalam memperkuat komitmen organisasi, melalui komunikasi, kondisi psikologi, keterlibatan kerja, dan budaya yang di bangun, sehingga meningkatkan loyalitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan menelaah pengaruh komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kec. Bumiayu. Ini perlu dilakukan sebagai langkah awal untuk mendukung proses pengembangan sumber daya manusia yang komit dan loyal terhadap organisasi yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pelayanan secara keseluruhan.

**Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua atau lebih individu dalam suatu organisasi yang menciptakan pemahaman dan persepsi bersama (Rosanti & Satiningsih, 2022). Komunikasi yang efektif diyakini dapat memperkuat hubungan antar anggota, meminimalkan kesalahpahaman, serta membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang terjalin, semakin besar pula kemungkinan tumbuhnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Finisia (2019), pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil serupa ditemukan oleh Rahayu et al., (2019), serta Rosanti & Satiningsih, (2022) yang mengonfirmasi adanya hubungan positif signifikan antara kualitas komunikasi organisasi dan tingkat komitmen organisasi. Siwi et al., (2020) juga membuktikan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan data tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

*H1: Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi*

**Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi**

Modal psikologi merupakan keadaan psikologis positif individu yang mencakup kemampuan mengendalikan mental, optimisme, harapan, dan daya tahan dalam menghadapi tantangan (Wijiati & Priyono, 2022). Individu dengan modal psikologi yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar, mampu mengelola tekanan kerja, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin baik modal psikologi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Dambuk & Harsono (2022) menemukan bahwa modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi pada karyawan PT Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Karyawan dengan modal psikologi positif terbukti lebih loyal dan bertahan lebih lama di organisasi. Penelitian Indrianingsih & Yunianto (2022), juga menunjukkan pengaruh positif modal psikologi terhadap komitmen organisasi, meskipun hasilnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan modal psikologi cenderung diikuti oleh penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:
*H2 = Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.*

**Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Keterlibatan kerja menggambarkan tingkat kedekatan karyawan dengan pekerjaannya dan organisasi, yang tercermin dalam sikap positif, kebanggaan terhadap nilai serta tujuan organisasi, dan kesediaan untuk membantu rekan kerja demi kepentingan bersama (Dewa & Rahmasari, 2023). Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung merasa menjadi bagian penting dari organisasi, sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan kerja diyakini akan berbanding lurus dengan peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian Aeni & Paradila (2020), menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Herona Express, baik secara parsial maupun simultan. Hasil serupa dilaporkan oleh Dewa & Rahmasari (2023), yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Tanjung (2020), juga membuktikan bahwa secara parsial keterlibatan kerja memengaruhi komitmen organisasi, sementara Ibad et al. (2023), menegaskan adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja dan komitmen karyawan. Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, hipotesis ketiga penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:
*H3 = Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.*

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins dalam Sunarto et al., 2022). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap positif, rasa bangga, dan antusiasme dalam bekerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah sering kali memicu sikap negatif yang berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting yang dapat memprediksi naik turunnya komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Nesda & Mulyanti (2023), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja. Hasil serupa diperoleh Sunarto et al., (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Swasta Maarif Cilageni Kadungora Kabupaten Garut. Penelitian Christover & Ie (2021), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan landasan teori dan bukti empiris tersebut, hipotesis keempat penelitian ini adalah:
*H4 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.*

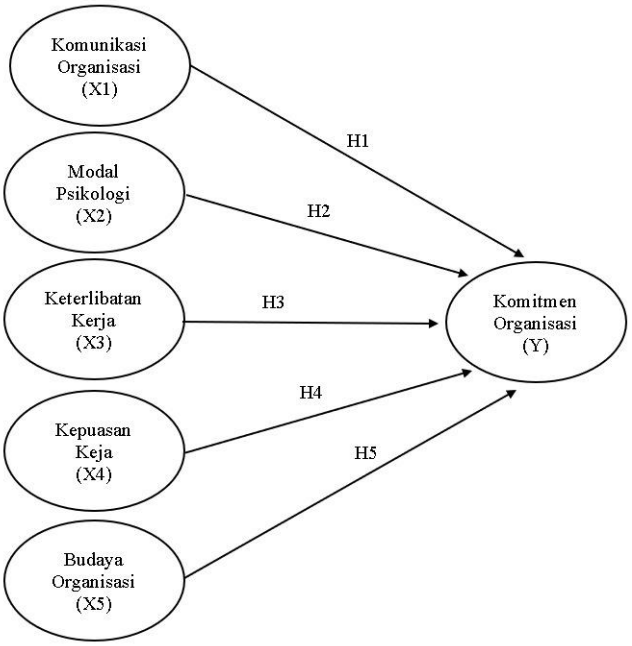
**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dibangun serta dipelajari anggota organisasi melalui proses sosialisasi, yang menjadi pedoman dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan menjalankan aktivitas organisasi (Triyanto & Jaenab, 2020). Budaya organisasi yang kuat mendorong penyesuaian perilaku karyawan sesuai visi dan misi organisasi, sehingga berpotensi meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dalam penelitian Ellys & Ie (2020), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil yang sejalan juga dilaporkan oleh Siwi et al., (2020), yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian Ependi & Sudirman (2021), menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi, seperti yang ditemukan pada karyawan LP3I Kantor Pusat.

Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, hipotesis kelima penelitian ini adalah:
*H5 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi*

Berdasarkan uraian teori, hasil penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun model penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam model ini, komunikasi organisasi (X1), modal psikologi (X2), keterlibatan kerja (X3), kepuasan kerja (X4), dan budaya organisasi (X5) merupakan variabel independen yang diasumsikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut:




**Gambar 1. Model Penelitian**
Sumber : Data Primer (diolah peneliti)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Bumiayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Kecamatan Bumiayu yaitu sebanyak 128 orang. Dengan menggunakan rumus slovin, diperoleh 97 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan kuesioner.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memperoleh arah hubungan atau menguji pengaruh komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya oganisasi terhadap komitmen organisasi di pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Bumiayu.

**Tabel *2*. Keterangan Skor Jawaban Skala Likert**

| No. | Pilihan Jawaban | Skor |
|---|---|---|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5. | Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Dari Skoring di atas, maka dibuat analisis deskriptif variabel penelitian yang didalamnya mencakup cara menghitung nilai indeks, nilai indeks bertujuan untuk menganalisis jawaban dari responden dalam sebuah variabel. Perhitungan nilai indeks dapat dilakukan dengan rumus nilai indeks berikut:

Nilai indeks = (%F1x1) + (%F2x2) + (%F3x3) + (%F4x4) + (F5x5)/5)…2)

$$\text{Indeks} = \left(\frac{\text{Rata-rata Skor}}{\text{Jumlah Maksimal Skor}}\right) \text{x}100 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 3)$$

Dimana:
F1 adalah frekuensi responden yang jawaban 1
F2 adalah frekuensi responden yang jawaban 2
F3 adalah frekuensi responden yang jawaban 3
F4 adalah frekuensi responden yang jawaban 4
F5 adalah frekuensi responden yang jawaban 5

Menurut Ferdinand (2008), untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel, akan menggunakan nilai-nilai rata-rata (indeks) yang akan dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan sebagai berikut:
Nilai indeks maksimum = (97 x 5) / 5 = 97
Nilai indeks minimum = (97 x 1) / 5 = 19,4

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan kerangka lima kotak (*five box method*), maka nilai interval dapat dihitung dengan cara:

$$= \frac{Maximum - Minimum}{5} = \frac{97 - 19{,}4}{5} = 15{,}52$$

Setelah melakukan penghitungan menggunakan kriteria lima kotak (*five box method*), maka dihasilkan nilai rentan sebesar 15,52 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks adalah sebagai berikut:
19,40 – 34,92 = Sangat Rendah
34,93 – 50,45 = Rendah
50,46 – 65,98 = Sedang
65,99 – 81,51 = Tinggi
81,52 – 97,04 = Sangat Tinggi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Dalam sebuah penelitian analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis variabel dependen yaitu Komitmen organisasi (Y), serta lima variabel independen yaitu Komunikasi organisasi (X1), Modal psikologi (X2), Keterlibatan kerja (X3), Kepuasan kerja (X4), dan Budaya organisasi (X5) berikut hasil jawaban dari 97 responden.

### a. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi**

| No | Indikator Komitmen Organisasi | STS 1 | TS 2 | KS 3 | S 4 | SS 5 | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya merasa kurang etis jika meninggalkan organisasi dalam kesulitan. | 0 | 24 | 87 | 140 | 105 | 356 | 71,2 | Tinggi |
| 2. | Saya bertahan di organisasi berharap untuk mendapat keuntungan untuk memenuhi kebutuhan hidup. | 0 | 22 | 81 | 192 | 55 | 350 | 70 | Tinggi |
| 3. | Saya merasa ingin terus berada didalam Organisasi karena banyak hal yang sudah saya dapatkan seperti mendapat wawasan baru dari pelatihan. | 2 | 20 | 66 | 192 | 75 | 355 | 71 | Tinggi |
| Jumlah | | | | | | | | 212,2 | |
| Rata rata | | | | | | | | 70,73 | Tinggi |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Hasil jawaban pada tabel menunjukan responden pada variabel Komitmen organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu dengan rata-rata indeks yaitu 70,73 termasuk kategori indeks tinggi.

### b. Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Jawaban responden untuk variabel komunikasi organisasi**

| No | Indikator Komunikasi Organisasi | STS 1 | TS 2 | KS 3 | S 4 | SS 5 | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya merasa adanya komunikasi yang terbuka antara bawahan dan atasan sehingga banyak pegawai yang mudah menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya. | 0 | 14 | 0 | 180 | 225 | 419 | 83,8 | Sangat tinggi |
| 2. | Pimpinan memberikan arahan kepada pegawainya untuk bekerja lebih giat. | 0 | 16 | 3 | 148 | 255 | 422 | 84,4 | Sangat tinggi |
| 3. | Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk bertanya mengenai pekerjaan diluar jam kerja. | 1 | 4 | 0 | 192 | 230 | 427 | 85,4 | Sangat tinggi |
| 4 | Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah. | 0 | 10 | 6 | 220 | 175 | 411 | 82,2 | Sangat tinggi |
| 5. | Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat. | 0 | 12 | 0 | 216 | 185 | 413 | 82,6 | Sangat tinggi |
| Jumlah | | | | | | | | 418 | |
| Rata rata | | | | | | | | 83,7 | Sangat tinggi |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Tabel tersebut menampilkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang berhubungan dengan komunikasi organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu. Kelima indikator mempunyai kriteria sangat tinggi. Nilai indeks rata-rata komunikasi organisasi sebesar 83,7 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

### c. Deskripsi Variabel Modal Psikologi (X2)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Jawaban responden untuk variabel Modal psikologi**

| No | Indikator Modal Psikologi | STS 1 | TS 2 | KS 3 | S 4 | SS 5 | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan-permasalahan pekerjaan yang ada. | 3 | 24 | 69 | 188 | 60 | 344 | 86 | Sangat tinggi |
| 2. | Saya merasa percaya diri untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang dalam organisasi. | 1 | 30 | 84 | 136 | 95 | 346 | 86,5 | Sangat tinggi |
| 3. | Ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan organisasi. | 3 | 26 | 69 | 160 | 90 | 348 | 87 | Sangat tinggi |
| 4 | Saya merasa saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus dalam organisasi. | 6 | 34 | 117 | 104 | 45 | 306 | 76,5 | Tinggi |
| Jumlah | | | | | | | | 336 | |
| Rata rata | | | | | | | | 84 | Sangat tinggi |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Responden variabel modal psikologi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu mempunyai rata-rata indeks yang sangat tinggi sebesar 84 dan nilai indeks setiap indikator termasuk dalam kelompok nilai indeks yang sangat tinggi, sesuai hasil jawaban pada tabel.

### d. Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja (X3)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Keterlibatan kerja.

**Tabel 6. Jawaban responden untuk variabel Keterlibatan kerja**

| No | Indikator Keterlibatan Kerja | STS 1 | TS 2 | KS 3 | S 4 | SS 5 | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat serta antusias dengan pekerjaan saya. | 2 | 18 | 66 | 188 | 85 | 359 | 119,7 | Sangat tinggi |
| 2. | Saya merasa bangga dengan | 0 | 8 | 63 | 244 | 55 | 370 | 123,3 | Sangat |

| No | Indikator Keterlibatan Kerja | STS | TS | KS | S | SS | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | | | | tinggi |
| 3. | Saya terfokus dalam pekerjaan saya sampai lupa waktu istirahat. | 2 | 18 | 90 | 164 | 75 | 349 | 116,6 | Sangat tinggi |
| Jumlah | | | | | | | | 359,3 | |
| Rata rata | | | | | | | | 119,8 | Sangat tinggi |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Berdasarkan hasil angket variabel keterlibatan kerja Puskesmas Kecamatan Bumiayu menunjukan nilai rata-rata indeks sebesar 119,8 yang berarti menempatkan variabel keterlibatan kerja pada kriteria sangat tinggi.

### e. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Kepuasan kerja.

**Tabel 7. Jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja**

| No | Indikator Kepuasan Kerja | STS | TS | KS | S | SS | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | Saya selalu berusaha untuk jujur dalam bekerja. | 0 | 8 | 102 | 204 | 40 | 354 | 70,8 | Tinggi |
| 2. | Saya memenuhi pencapaian program kerja melebihi target yang telah diitentukan. | 0 | 0 | 66 | 232 | 85 | 383 | 76,6 | Tinggi |
| 3. | Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya. | 0 | 0 | 72 | 236 | 70 | 378 | 75,6 | Tinggi |
| 4. | Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik. | 0 | 2 | 99 | 208 | 55 | 364 | 72,8 | Tinggi |
| 5. | Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya. | 0 | 0 | 72 | 236 | 70 | 378 | 75,6 | Tinggi |
| Jumlah | | | | | | | | 371,4 | |
| Rata rata | | | | | | | | 74,28 | Tinggi |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Berdasarkan rata-rata nilai indeks sebesar 74,28 maka variabel kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Bumiayu mempunyai kriteria yang tinggi.

### f. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X5)

Hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap responden pada variabel Budaya organisasi.

**Tabel 8. Jawaban responden untuk variabel Budaya organisasi**

| No | Indikator Budaya Organisasi | STS | TS | KS | S | SS | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. | Saya mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. | 0 | 0 | 93 | 196 | 85 | 374 | 62,33 | Sedang |
| 2. | Saya memahami secara jelas mengenai nilai-nilai budaya. | 0 | 2 | 111 | 184 | 65 | 362 | 60,3 | Sedang |
| 3. | Saya percaya bahwa organisasi memiliki tujuan yang baik. | 0 | 2 | 69 | 204 | 110 | 385 | 64,2 | Sedang |
| 4 | Saya berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan organisasi. | 0 | 2 | 72 | 192 | 120 | 386 | 64,33 | Sedang |
| 5. | Organisasi mengadakan kegiatan apel pagi setiap hari senin untuk meningkatkan kedisiplinan dan mempererat nilai-nilai budaya organisasi. | 11 | 42 | 48 | 92 | 130 | 323 | 53,83 | Sedang |
| 6. | Saya mengetahui dengan jelas sejarah terbentuknya organisasi. | 0 | 0 | 93 | 196 | 85 | 374 | 62,33 | |
| Jumlah | | | | | | | | 367,3 | |

| No | Indikator Budaya Organisasi | STS | TS | KS | S | SS | Jml | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Rata rata | | | | | | | | 61,22 | Sedang |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai indeks setiap indikator berkriteria tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 61,22 yang berarti variabel budaya organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu berkriteria sedang.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif. Untuk menganalisis datanya digunakan regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS *statistic windows* versi 25. Ringkasan hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi
α = Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi
*e = Standard eror*
X1 = Komunikasi organisasi
X2 = Modal psikologi
X3 = Keterlibatan kerja
X4 = Kepuasan kerja
X5 = Budaya organisasi

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | Std. Eror | T hitung | Sig.t |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 Y ⟶ | 1.797 | -0.075 | 0.043 | -1.759 | 0.082 |
| X2 Y ⟶ | 1.797 | 0.182 | 0.059 | 3.098 | 0.003 |
| X3 Y ⟶ | 1.797 | 0.334 | 0.063 | 5.330 | 0.000 |
| X4 Y ⟶ | 1.797 | 0.152 | 0.039 | 3.938 | 0.000 |
| X5 Y ⟶ | 1.797 | 0.085 | 0.041 | 2.071 | 0.041 |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Berdasarkan model pengujian diatas terdapat model persamaan yang menyatakan pengaruh komunikasi organisasi (X1), modal psikologi (X2), keterlibatan kerja (X3), kepuasan kerja (X4) dan budaya organisasi (X5) terhadap komitmen organisasi (Y) di peroleh nilai ($Y = (1.797) - 0{,}075\ X_1 + 0{,}182\ X_2 + 0{,}334\ X_3 + 0{,}152\ X_4 + 0{,}085\ X_5 + \varepsilon$).

Mendasari persamaan tersebut maka diketahui bahwa:

a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1.797 maka jika variabel independen bernilai 0 (konstan), maka variabel dependen bernilai 1,797.
b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) bernilai negatif (-) sebesar -0,075. Maka jika komunikasi organisasi menurun satu satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel lain bernilai tetap, maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,075.
c. Nilai koefisien regresi variabel modal psikologi (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,182. Maka jika modal psikologi meningkat satu satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel lain bernilai tetap, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,182.
d. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0,334. Maka jika keterlibatan kerja meningkat satu satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel lain bernilai tetap, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,334.
e. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X4) bernilai positif (+) sebesar 0,152. Maka jika kepuasan kerja meningkat satu satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel lain bernilai tetap, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,152.
f. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi(X5) bernilai positif (+) sebesar 0,085. Maka jika budaya organisasi meningkat satu satuan dengan anggapan bahwa nilai variabel lain bernilai tetap, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,085.

**Uji *t***

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji *t* dengan menggunakan uji hipotesis satu arah. Uji *t* adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen (Suliyanto, 2011). Hasil uji *t* dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa:

**a. Hipotesis Pertama**

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui untuk variabel komunikasi organisasi (X1) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar – 1,759 kurang dari $t_{tabel}$ sebesar 1.662 (97- 5 = 92, diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1.662) dengan taraf signifikansi sebesar 0,082 lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hipotesi pertama yang menyatakana bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **ditolak.**

**b. Hipotesis Kedua**

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui untuk variabel modal psikologi (X2) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 3.098 lebih dari $t_{tabel}$ sebesar 1.662 (97- 5 = 92, diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1.662) dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hipotesi pertama yang menyatakana bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **diterima.**

**c. Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui untuk variabel keterlibatan kerja (X3) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 5.330 lebih dari $t_{tabel}$ sebesar 1.662 (97- 5 = 92, diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1.662) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hipotesi pertama yang menyatakana bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **diterima.**

**d. Hipotesis Keempat**

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui untuk variabel kepuasan kerja (X4) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 3.938 lebih dari $t_{tabel}$ sebesar 1.662 (97- 5 = 92, diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1.662) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hipotesi pertama yang menyatakana bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **diterima.**

**e. Hipotesis Kelima**

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui untuk variabel budaya organisasi (X5) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2.071 lebih dari $t_{tabel}$ sebesar 1.662 (97- 5 = 92, diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1.662) dengan taraf signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hipotesi pertama yang menyatakana bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **diterima.**

**Uji *F***

Uji *F* digunakan untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara simultan, jadi uji *F* ini digunakan untuk menguji apakah variabel komunikasi organisasi ($X_1$), modal psikologi ($X_2$), keterlibatan kerja ($X_3$), kepuasan kerja ($X_4$) dan budaya organisasi ($X_5$) berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y). berikut adalah tabel uji *F*.

**Tabel 10. Hasil Uji F**

| *Model* | *um of squares* | *Df* | *Iean Square* | *F* | *Sig* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Regression* | 144,684 | 5 | 28,937 | 20,081 | 0,000[b] |
| *residual* | 131,130 | 91 | 1,441 | | |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Pada tabel 22 dapat diketahui bahwa hasil uji *F* diperoleh $F_{hitung}$ sebesar 20,081 tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan $F_{tabel}$ diperoleh sebesar 2,31 (k-1; n-k yaitu 6-1; 97-6) maka dapat dirumuskan $F_{hitung}$ 20,081 lebih besar dari $F_{tabel}$ sebesar 2,31 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi pada uji statistik tersebut dinyatakan *fit* dan cocok. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Tabel 11. Hasil Uji R Square**

| Persamaan | | *R Square* |
|---|---|---|
| Model | X1,X2,X3,X4,X5 =>Y | 0,525 |

Sumber: Data Primer (diolah Peneliti 2024)

Pada tabel 11 menunjukan bahwa diperoleh nilai R *Square atau* $R^2$ sebesar 0,525 menunjukan bahwa 52,5% variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan dari hasil uji statistik serta uji analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.075, nilai $t_{hitung}$ -1,759 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}$ 1,662 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,082. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosanti & Satiningsih, (2022) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada BEM Fakultas X di Masa Pandemi" dengan hasil yang menunjukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen merupakan hasil dari banyaknya faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam berorganisasi. Komunikasi didalam sebuah organisasi menjadi hal yang penting untuk kelancaran berjalannya sebuah organisasi, dimana komunikasi yang baik menjadikan proses berjalannya sebuah organisasi menjadi terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Namun komunikasi bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Jika suatu organisasi tidak mampu memenuhi kesejahteraan karyawan, maka sangat dimungkinkan komunikasi dalam sebuah organisasi tidak cukup untuk membuat seorang karyawan komitmen dengan organisasinya,

**Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Puskesmas Kecamatan Bumiayu, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,182, nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,098 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1,662 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukan bahwa modal psikologi dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta memperkuat argumen bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu modal psikologi.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel modal psikologi memiliki nilai rata-rata dalam kategori sangat tinggi. Dimana jika karyawan memiliki rasa kepercayaan, atribusi yang positif, memiliki harapan, dan juga memiliki ketahanan yang baik (psikologi yang positif), maka akan mempermudah karyawan menyesuaikan diri terhadap lingkungan, supaya dapat berkembang dan bersinergi dalam bekerja. Karyawan yang mampu berpikir positif selalu berusaha untuk meraih tujuan, mampu bertahan, dan selalu memaknai setiap pengalamannya sebagai sesuatu yang positif sehingga mampu menjaga komitmennya terhadap organisasi. Selaras dengan Penelitian yang dilakukan Indrianingsih & Yunianto (2022) yang berjudul "Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. BPR BKK Purwodadi)" dengan hasil yang menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

**Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Puskesmas Kecamatan Bumiayu, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,334, nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,330 lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 1,662 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 Hal ini menunjukan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta memperkuat argumen bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu keterlibatan kerja.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel keterlibatan kerja memiliki nilai rata-rata dalam kategori sangat tinggi. Dimana ketika seorang karyawan telah memiliki rasa keterikatan dan ketertarikan dengan pekerjaanya maka karyawan tersebut akan bersemangat dan antusias dalam bekerja, selalu fokus dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinannya dan merasa bahwa itu adalah tanggung jawab yang harus ia laksanakan sehingga akan meneguhkan komitmen untuk bekerja bersama-sama dalam mewujudkan

tujuan-tujuan organisasi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa & Rahmasari (2023), yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, *Work engagement*, Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Semarang" dengan hasil yang menyatakan bahwa *work engagement* (Keterlibatan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Puskesmas Kecamatan Bumiayu, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,152, nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,938 lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 1,662 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta memperkuat argumen bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu kepuasan kerja.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata dalam kategori tinggi. Dimana ketika karyawan merasa senang dan puas didalam organisasi ia bekerja maka karyawan tersebut akan memenuhi tuntutan pencapaian program melebihi target yang ditentukan, dan selalu jujur dalam bekerja, serta melaksanakan kepercayaan yang telah diberikan pimpinan kepadanya. Tidak hanya rasa puas yang karyawan dapatkan, karyawan juga akan memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan dalam bekerja. Sehingga ketika karyawan memdapatkan kepuasan dari pekerjaan yang telah ia kerjakan maka karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nesda & Mulyanti (2023), yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja Kabupaten Sukabumi" dengan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja Kabupaten Sukabumi.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Puskesmas Kecamatan Bumiayu, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,085, nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,071 lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 1,662 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041 Hal ini menunjukan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta memperkuat argumen bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu budaya organisasi.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata dalam kategori sedang. Meskipun nilai rata-rata dalam kategori sedang namun budaya baik yang diterapkan oleh seorang karyawan sudah menggambarkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dimana budaya yang baik terbentuk dari proses interaksi keseharian antar karyawan, yang nampak pada semangat kebersamaan, keterikatan antar karyawan, nilai-nilai yang diyakini serta kesungguhan untuk tercapainya tujuan bersama. Budaya organisasi yang baik juga juga dapat dijadikan pedoman tingkah laku bagi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Sehingga jika nilai-nilai budaya organisasi baik maka komitmen organisasi akan menjadi baik. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Ependi & Sudirman (2021), yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (*Trusts*) terhadap Komitmen Organisasi" dengan hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel yang diteliti, hanya komunikasi organisasi yang tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu. Sementara itu, modal psikologi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif. Artinya, semakin tinggi tingkat psikologi positif, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang baik, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, komunikasi yang berjalan baik belum cukup mempengaruhi komitmen apabila kebutuhan dan kesejahteraan karyawan belum terpenuhi.

Puskesmas Kecamatan Bumiayu disarankan tetap menjaga komunikasi yang efektif dan

mengevaluasi faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen karyawan. Selain itu, organisasi perlu terus memantau kondisi psikologis karyawan, meningkatkan keterlibatan dan disiplin kerja, menjaga kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan, serta menanamkan budaya kerja yang selaras dengan norma dan nilai agama. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau disiplin kerja agar diperoleh perbandingan yang lebih beragam terhadap komitmen organisasi di berbagai konteks.

## DAFTAR PUSTAKA

Aeni, N., & Paradila, F. (2020). *Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Pt. Herona Express*. *i*(I), 119–124.

Christover, G., & Ie, M. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *III*(4), 999–1008.

Dambuk, A. H., & Harsono, Y. T. (2022). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt . Asuransi Allianz Life*. *2*(2), 83–90. https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i22022p83-90

Dewa, A. L., & Rahmasari, L. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi , Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang*. *1*(3).

Ellys, E., & Ie, M. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan*. *20*(November), 75–84.

Ependi, N. H., & Sudirman. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan ( Trust ) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal IImu Pendidikan (JIP) Kusuma Negara*, *12*(2), 172–181.

Ferdinand. (2008). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang : Universitas Diponegoro.

Finisia, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *JOM FISIP*, *6*, 1–15.

Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). *Work Engagement Terhadap Komitmen Kerja Buruh*. *1*(1), 109–118. https://doi.org/10.35316/jummy.v1i1.3611

Indrianingsih, A., & Yunianto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *SEIKO Jurnal Of Manajement & Business*, *5*(2016), 419–432.

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Phsycological Capital*. NY : Oxford Univercity Press.

Moyo, N. (2019). *Testing the Effect of Employee Engagement , Transformational Leadership and Organisational Communication on Organisational Commitment*. *4*(4), 270–278.

Nesda, A. S., & Mulyanti, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan CV Monang Cita Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, *5*(1), 25–44.

Pratiwi, E. A., Hardianto, Y., & Permana, M. Z. (2023). *Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS " X " di Sukabumi*. *2*(4), 324–333.

Rahayu, S., Retnaningdyastuti, M. T., & Roshayanti, F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang*. *8*, 394–409.

Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. *2*(4), 138–147.

Rosanti, L. T., & Satiningsih. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BEM Fakultas X di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(7), 206–215.

Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). *Badan Pendapatan Daerah Kota Manado the Effect of Organizational Culture , Organizational Communication and Work Motivation on Orgaizational*

*Commitment of Employees of*. *8*(1), 617–626.

Sugiyono. (2014). *Pendidikan, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan spss*. Yogyakarta : Andi.

Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan*. *5*, 145–153.

Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai*. *4*(2), 36–49.

Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *8*(2), 110–114.

Utama, I., Yusaini, & Darmawanti. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Provinsi Aceh*. https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1618

Wijiati, W., & Priyono, B. S. (2022). *Pengaruh person organization fit dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja*. *4*(10), 4682–4690.