

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI PRESTASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PUSKESMAS BANTAR GEBANG
BEKASI**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SATISFACTION, AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE BANTAR GEBANG
BEKASI COMMUNITY HEALTH CENTER***

¹✉ **Luthfurrahman**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia
luthdrg@gmail.com

²**Meita Pragiwani**

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia
meita_pragiwani@stei.ac.id

Abstract

This research employed a quantitative approach with a descriptive research strategy and an associative design. The population consisted of all 60 employees of Puskesmas Bantar Gebang Bekasi. Using a random sampling technique, the entire population was included as the research sample. The data used were primary data collected through questionnaires distributed via Google Form. Statistical analysis was conducted to test the proposed hypotheses. The results indicate that Work Discipline does not have a significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Meanwhile, Achievement Motivation does not have a significant effect on Organizational Commitment. These findings suggest that Job Satisfaction is the most influential factor in strengthening Organizational Commitment among employees of Puskesmas Bantar Gebang Bekasi. Therefore, improving job satisfaction through a better work environment, leadership support, and a fair reward system can serve as an effective managerial strategy to enhance employees' organizational commitment

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Achievement Motivation, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian deskriptif dan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Bantar Gebang Bekasi yang berjumlah 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Teknik analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sementara itu, Motivasi Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang Bekasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja, dukungan pimpinan, serta sistem penghargaan yang adil dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat komitmen organisasi pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Prestasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana, kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang diharapkan. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda,

sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi, serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang produktif dianggap memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, pertumbuhan perusahaan, dan kepuasan pelanggan (Dame et al., 2021). Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar selalu berinovasi. Sumber daya yang memiliki keunikan dan sulit untuk ditiru adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Nadezhina & Avduevskaya, 2023). Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja yang berkualitas menjadi kunci keunggulan kompetitif perusahaan di era globalisasi. Perkembangan jumlah angkatan kerja di Indonesia menjadi salah satu indikator penting baik bagi pemerintah maupun dunia usaha, dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai dalam menggambarkan kondisi ketenagakerjaan dan potensi ekonomi suatu negara. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan semakin besarnya jumlah penduduk usia produktif yang siap masuk ke pasar kerja. Pertumbuhan angkatan kerja yang stabil dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi pemerintah maupun dunia usaha dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik tahun 2025, jumlah Angkatan kerja di Indonesia memperlihatkan tren jumlah angkatan kerja di Indonesia pada periode 2022 hingga 2025. Pada tahun 2022 jumlah angkatan kerja tercatat sekitar 144 juta orang, kemudian meningkat menjadi 146,7 juta orang pada 2023. Tren ini berlanjut pada tahun 2024 dengan jumlah angkatan kerja mencapai 149,5 juta orang, dan kembali naik signifikan pada tahun 2025 hingga 153 juta orang. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya terdapat tambahan angkatan kerja baru yang cukup besar. Kondisi ini mencerminkan potensi tenaga kerja yang melimpah, namun sekaligus menuntut ketersediaan lapangan kerja baru agar tidak menimbulkan masalah pengangguran. Selain jumlah angkatan kerja, perkembangan jumlah pekerja juga menunjukkan tren yang meningkat dalam tiga tahun terakhir. Hal ini menggambarkan adanya penyerapan tenaga kerja yang sejalan dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) dapat dijadikan acuan untuk melihat bagaimana dinamika pasar tenaga kerja Indonesia berkembang dari tahun ke tahun.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik tahun 2025, jumlah pekerja di Indonesia terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 jumlah pekerja tercatat sekitar 135,6 juta orang, meningkat menjadi 138,6 juta orang pada tahun 2023. Tren ini berlanjut pada tahun 2024 dengan jumlah pekerja mencapai 142,2 juta orang, dan di tahun 2025 kembali naik menjadi sekitar 145,8 juta orang. Kenaikan ini menunjukkan adanya penyerapan tenaga kerja yang konsisten setiap tahun dengan rata-rata kenaikan lebih dari 3 juta pekerja. Peningkatan jumlah pekerja tersebut dapat menjadi potensi besar bagi perusahaan maupun organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Namun demikian, peningkatan

kuantitas angkatan kerja juga harus diimbangi dengan pengelolaan SDM yang tepat, agar tenaga kerja yang terserap tidak hanya banyak secara jumlah, tetapi juga produktif, profesional, dan mampu mendukung daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan global.

Salah satu faktor penting dalam peningkatan daya saing SDM adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan sejauh mana setiap institusi mampu membangun hubungan jangka panjang dengan karyawan melalui kejelasan visi, dukungan manajerial, serta pengembangan karir yang berkelanjutan. Komitmen organisasi yang kuat dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM, karena mampu mendorong keterlibatan, loyalitas, dan kinerja optimal dari setiap individu dalam organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk meningkatkan kualitas SDM dan penilaiannya dapat dilihat melalui kinerja karyawan (Nadezhina & Avduevskaya, 2023).

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah disiplin kerja, disiplin kerja sebagai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi masing-masing disiplin adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat disiplin juga sebagai sarana atau alat bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan (Azhar et al., 2020).

Faktor terakhir yang memperkuat komitmen organisasi adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dipandang sebagai kebutuhan yang sudah mulai terbentuk sejak masa kanak-kanak dan terus berkembang seiring pertumbuhan hingga dewasa. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara, (2020) yang menjelaskan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan dikembangkan sebagai dorongan serta kepercayaan pada diri sendiri. Dengan demikian, motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor penentu yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dame et al., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja terbukti berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suryaningsih & Winasis, (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, dengan motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung lebih banyak berfokus pada sektor industri, pendidikan, maupun perbankan, sementara kajian mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi di sektor kesehatan, khususnya pada Puskesmas, masih terbatas. Padahal, keberadaan Puskesmas sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat membutuhkan SDM yang tidak hanya disiplin, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir sebagai solusi untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana disiplin kerja, kepuasan

kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Bantar Gebang, Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan strategi peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan disiplin, perbaikan kepuasan kerja, dan pengembangan motivasi berprestasi pegawai, sehingga kinerja pelayanan kesehatan masyarakat dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang sistematis dan terstruktur dengan langkah-langkah yang jelas, bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan fenomena sosial yang ada. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Puskesmas Bantargebang 60 karyawan (sumber: hasil observasi lanjutan peneliti, 2025). Menurut Suharsimi, (2019), apabila jumlah populasi kurang dari 100 diambil semua, tetapi apabila lebih dari 100 dapat diambil 20%-25% atau lebih dari jumlah populasi. Merujuk pada pendapat Arikunto tersebut, maka jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya melalui kuesioner tanggapan para responden. Dalam hal ini yang menjadi pelaku pengisian kuesioner responden adalah karyawan Puskesmas Bantargebang. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada responden akan berfungsi sebagai sumber data primer, dan hasil survei akan dikumpulkan melalui *Google Form*.

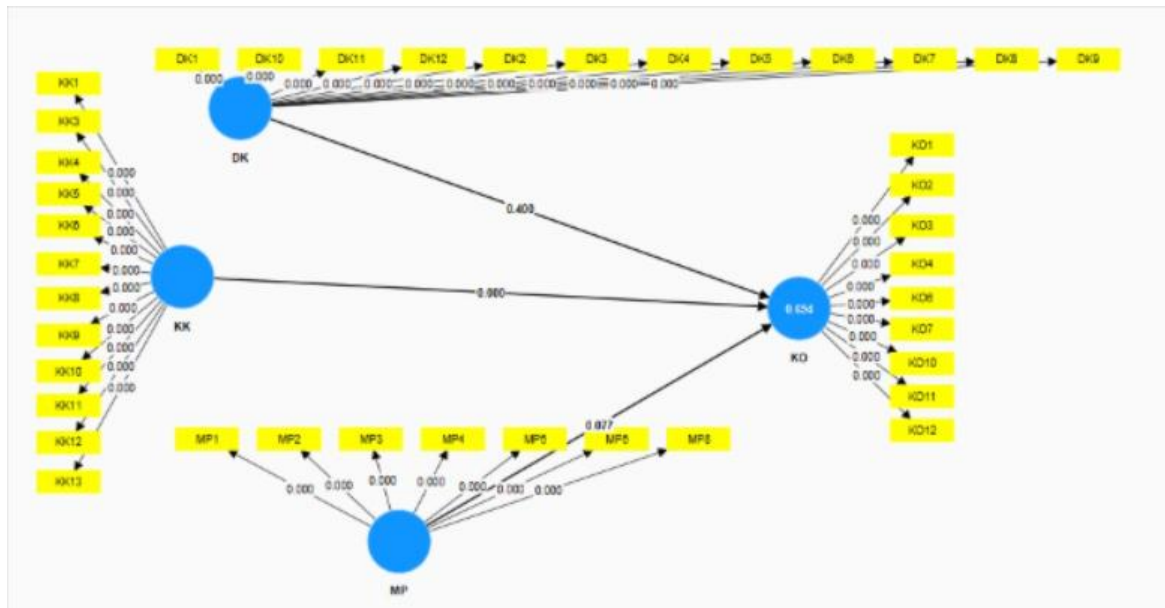
Metode yang akan digunakan oleh peneliti adalah analisis data kuantitatif. Metode ini menyajikan data dalam bentuk angka dan menekankan pada hasil penelitian yang objektif melalui analisis statistik deskriptif. Untuk mengelola data, peneliti akan memanfaatkan perangkat lunak komputer, yaitu SmartPLS versi 4. *Software* ini dipilih karena kemampuannya yang efektif dalam menghitung nilai statistik, melakukan uji kualitas, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Inner Model

Inner model atau model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Jika outer model mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator, maka inner model berfokus pada pengujian hipotesis dan kekuatan hubungan antar konstruk. Menurut Ghozali (2018), evaluasi inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, nilai path coefficient untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh, serta nilai t-statistic atau p-value melalui prosedur bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan. Model yang baik ditunjukkan oleh nilai R^2 yang memadai dan hubungan antar variabel yang signifikan.



Sumber : Output data Smart Pls 4.1.5 . Data diolah (2026).

Gambar 1. Skema Inner Model

a. Coefficient Determinant (R-Square)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, digunakan uji koefisien determinasi (R-Square). Nilai R-Square (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model struktural. Menurut Ghozali (2016:79), nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai kuat, 0,50 sebagai moderat, dan 0,25 sebagai lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Adapun hasil pengujian R-Square menggunakan SmartPLS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Coefficient Determinant

Variabel	R-square	R-square adjusted
Komitmen Organisasi (Y)	0,654	0,636

Sumber : Output data Smart Pls 4.1.5 . Data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, nilai R-Square (R^2) untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,654 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,636. Nilai R^2 sebesar 0,654 menunjukkan bahwa sebesar 65,4% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Prestasi (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada klasifikasi Ghozali (2016:79), nilai R^2 sebesar 0,654 berada pada kategori moderat menuju kuat, karena berada di atas 0,50 namun belum mencapai 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Komitmen Organisasi. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,636 yang tidak berbeda jauh dari nilai R^2 juga menunjukkan bahwa model memiliki kestabilan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki daya jelas (explanatory power) yang memadai dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

b. Pengujian Goodness of Fit

Uji goodness of fit pada model PLS (Partial Least Square) dapat dievaluasi melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Nilai SRMR digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara model yang dibangun dengan data empiris. Menurut Ghozali (2016:81), model PLS dinyatakan memenuhi kriteria goodness of fit apabila nilai SRMR kurang dari 0,10, dan dikategorikan sebagai perfect fit apabila nilai SRMR kurang dari 0,08. Semakin kecil nilai SRMR, maka semakin baik tingkat kesesuaian model penelitian.

Tabel 2. Pengujian Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,102	0,102

Sumber : Output data Smart Pls 4.1.5 . Data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 2, nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) pada saturated model maupun estimated model masing-masing sebesar 0,102. Nilai ini digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian antara model struktural yang dibangun dengan data empiris. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali (2016:81), model PLS dinyatakan memenuhi goodness of fit apabila nilai SRMR kurang dari 0,10, dan dikategorikan sebagai perfect fit apabila kurang dari 0,08. Dalam penelitian ini, nilai SRMR sebesar 0,102 sedikit berada di atas batas 0,10, sehingga secara kriteria ketat belum sepenuhnya memenuhi kategori goodness of fit yang ideal. Meskipun demikian, nilai 0,102 sangat mendekati batas 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik, meskipun belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun sudah relatif mampu merepresentasikan hubungan antar variabel, namun masih terdapat kemungkinan perbaikan model agar tingkat kesesuaian menjadi lebih baik. Secara keseluruhan, model penelitian ini dapat dinyatakan memiliki model fit yang cukup memadai dan tetap layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis, dengan mempertimbangkan bahwa nilai SRMR berada sangat dekat dengan batas kriteria yang ditetapkan.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (p-value) dan nilai t-statistic yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), suatu hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai p-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 sebagai nilai t-tabel (Ghozali, 2016:88). Dengan demikian, kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistic > 1,96 atau p-value < 0,05. Tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, yang berarti terdapat kemungkinan kesalahan sebesar 5% dalam menolak hipotesis nol.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics	P values
Disiplin Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,175	0,842	0,400
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,516	3,658	0,000

Motivasi Prestasi (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,199	1,771	0,077
---	-------	-------	-------

Sumber : Output data Smart Pls 4.1.5 . Data diolah (2026).

Berdasarkan hasil pada tabel 3, maka hasil ini menunjukkan bahwa:

- H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). Tercatat nilai T-Statistics sebesar 0,842 dan P-Value sebesar 0,400. Karena nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H2 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). Tercatat nilai T-Statistics sebesar 3,658 dan P-Value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H3 : Motivasi Prestasi (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). Tercatat nilai T-Statistics sebesar 1,771 dan P-Value sebesar 0,077. Karena nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini ditolak. Dengan demikian, Motivasi Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pembahasan

1. Hasil Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan peneliti yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistics sebesar 0,842 dan P-Value sebesar 0,400. Karena nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini tidak diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang Kota Bekasi.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dame et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu, Ra idatun'nissa dan Maria (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, meskipun dalam konteks tertentu pengaruh tersebut tidak selalu signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kecenderungan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan semakin meningkat.

Secara deskriptif mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun (58,33%) dan berada pada rentang usia produktif 36–45 tahun (35,00%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan tingkat kedewasaan profesional yang baik. Dalam situasi tersebut, disiplin kerja kemungkinan telah menjadi standar perilaku yang bersifat normatif dan melekat dalam sistem kerja, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda yang memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, sebagai institusi pelayanan publik di bawah Dinas Kesehatan Kota Bekasi, Puskesmas Bantar Gebang memiliki aturan dan prosedur kerja yang terstandarisasi. Kepatuhan terhadap disiplin lebih bersifat administratif dan struktural, sehingga belum tentu mampu meningkatkan keterikatan emosional maupun loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja tetap merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan ketertiban kerja, dalam penelitian ini disiplin kerja belum terbukti sebagai faktor yang secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang Kota Bekasi.

2. Hasil Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan peneliti yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistics sebesar 3,658 dan P-Value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang Kota Bekasi.

Hal ini diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Aprilia dan Oktaviansyah (2025) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kuat komitmen organisasinya. Selanjutnya, penelitian Setiawan et al. (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi. Selain itu, Putra et al. (2025) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai faktor strategis dalam membangun dan memperkuat komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam Puskesmas Bantar Gebang yang memiliki beban kerja cukup tinggi akibat kepadatan penduduk serta kompleksitas permasalahan kesehatan wilayah, aspek kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas dan keterikatan pegawai. Mayoritas responden berasal dari unit pelayanan langsung seperti Pelayanan Medis dan Keperawatan (55,00%), yang berinteraksi langsung dengan pasien. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan pimpinan, serta penghargaan atas kinerja kemungkinan besar berkontribusi dalam membentuk komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan serta berkontribusi terhadap kemajuan Puskesmas Bantar Gebang. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi manajerial yang efektif dalam memperkuat komitmen organisasi pegawai.

3. Hasil Pembahasan Pengaruh Motivasi Prestasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan peneliti yaitu Motivasi Prestasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistics sebesar 1,771 dan P-Value sebesar 0,077. Karena nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini tidak diterima. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa Motivasi Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang Kota Bekasi.

Hubungan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Zega dan Hutasuhut (2024) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi. Penelitian Zainudin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Selanjutnya, Wibowo et al. (2022) dan Mardiani et al., (2025) membuktikan bahwa motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi prestasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk.

Secara teoritis, motivasi prestasi mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan berorientasi pada pencapaian target. Namun, dalam organisasi sektor publik seperti Puskesmas Bantar Gebang, sistem kerja yang berbasis regulasi dan standar pelayanan dapat membatasi ruang ekspresi prestasi individual secara signifikan. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja yang panjang dan berada pada usia produktif menengah hingga senior. Kondisi ini dapat menyebabkan orientasi kerja lebih mengarah pada stabilitas dan keberlanjutan pelayanan dibandingkan pada pencapaian prestasi individual. Selain itu, dalam lingkungan birokrasi pelayanan kesehatan, komitmen organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja, hubungan sosial, dan kepuasan kerja dibandingkan dorongan kompetitif untuk berprestasi.

Dengan demikian, meskipun motivasi prestasi tetap penting dalam meningkatkan kinerja individu, dalam penelitian ini faktor tersebut belum terbukti secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan motivasi Prestasi terhadap Komitmen Organisasi pada Puskesmas Bantar Gebang Bekasi, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang, artinya tingkat kedisiplinan pegawai tidak secara langsung menentukan kuat atau lemahnya komitmen mereka terhadap organisasi.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Motivasi Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Puskesmas Bantar Gebang, artinya dorongan untuk berprestasi belum tentu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, C.S. & Oktaviansyah, A. D. (2025). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polres Pekalongan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 58–65.
- Azhar, R., Fadli, M., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 45–55.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 11(2), 77–84.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, D., Diana, R., Nasution, N. J., Nurhasanah, & Karyadi, S. (2025). Investigasi Impact Achievement Motivation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal EMT KITA*, 9(3), 992–998.
- Putra, R. P., M, A., & Yanti, N. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang*. 3(1), 46–55.
- Setiawan, A., Hermawati, A., & Gunarianto. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 134–141.
- Suharsimi, A. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai SMKN 3 Sukatani). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(2), 38–51.
- Wibowo, W. A., Harini, S., Pranitasari, D., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 104–113.
- Zainudin, Hidayah, S., & Darsono. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Dasar Di Satuan Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(2), 90–108.
- Zega, D., & Hutasuhut, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Hubungan Knowledge Sharing Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELINDO Regional 1. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 77–92.