

Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Puskesmas Nawangan

Devi Prastika^{1*}, Dorothea Wahyu Ariani²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Email: 190510531@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, dorothea.w@mercubuana-yogya.ac.id²

Korespondensi penulis: 190510531@student.mercubuana-yogya.ac.id*

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment at the Nawangan Community Health Center. The sample in this study was 50 respondents who worked at the Nawangan Community Health Center. The data collection technique used was a survey method with the research instrument used was a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. The Classical Assumption Test states that the data in this study is normally distributed and produces a regression model that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this research prove that: (1) Work Engagement has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (2), Work Environment has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (3) Organizational Learning has a positive and significant effect on Organizational Commitment*

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Learning, Work Engagement, Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Nawangan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang bekerja di Puskesmas Nawangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pembelajaran Organisasi, Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sebagai organisasi layanan kesehatan masyarakat di tingkat kecamatan, Puskesmas Nawangan berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat umum. Mutu layanan yang diberikan oleh tenaga medis dan staf administrasi yang terlibat mempunyai dampak banyak pada kemampuan Puskesmas untuk memenuhi tujuan kesehatan masyarakat (Pundenswari, 2017). Terletak di kecamatan Nawangan, Puskesmas Nawangan merupakan unit pelayanan kesehatan masyarakat, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur, Indonesia. Sebagai puskesmas yang berfungsi sebagai fasilitas kesehatan primer, Puskesmas Nawangan bertugas untuk memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat setempat, terutama bagi mereka yang membutuhkan perawatan medis yang tidak memerlukan perawatan rumah sakit.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan yakni staf Puskesmas menunjukkan edukasi yang tegas, agar dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan pelayanan yang optimal.

Komitmen organisasi ialah seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dan organisasi serta mempunyai keinginan berpartisipasi aktif di organisasi tersebut (Sari, dkk., 2022 Fathoni dkk, 2022).). Komitmen organisasi yang tinggi mempunyai dampak baik bagi organisasi. Sikap ini menunjukkan edukasi dan pengabdian pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Ada beberapa unsur yang berperan pada komitmen organisasi, salah satunya yakni keterikatan kerja (Suryadi, dkk., 2022; Setiawan & Ariani, 2024).

Keterikatan kerja yakni kondisi bekerja dan berkaitan didorong oleh semangat juang yang tinggi, rasa puas atas hasil kerja, dan komitmen untuk mencapai kesuksesan. Keterikatan kerja mempunyai peran dengan komitmen organisasi, misalnya kepercayaan diri seseorang dalam berbagai kualitas dan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Pendapat Febrianti (2024), dalam hal persentase keterikatan kerja yang kecil, hal ini memperani perusahaan atau organisasi yang akan menimbulkan beban organisasi dan finansial yang akan memperani masa depan perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan kerja sangat penting dimiliki pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang memperani komitmen organisasi. Ekawati (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugasnya. Karyawan sangat terperan oleh lingkungan ini ketika mereka melaksanakan tugasnya dalam rangka operasional perusahaan karena lingkungan kerja sangat penting bagi kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berhasil. Di sisi lain, lingkungan kerja baik dapat membantu karyawan bekerja cenderung baik (Triastuti, 2019 Purnomo dkk , 2024).

Selain itu, hal-hal yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yakni pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi yakni proses di mana organisasi terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungannya (Rilistina, 2021, Deritriani dkk, 2025). Pembelajaran Organisasi merupakan seperangkat aktivitas organisasi yang meliputi berbagai akuisisi pengetahuan dan interpretasi pengetahuan. Akuisisi informasi dan juga interpretasi informasi tersebut secara tidak sadar maupun sadar berperan dan memperani organisasi. Pembelajaran organisasi dapat membuka pintu peluang kepada setiap orang dalam organisasi untuk terus belajar dan mengembangkan kapasitas merek (Rulysca, 2020; Putrianti dkk, 2018).

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen Puskesmas Nawangan untuk mengevaluasi dan mencari solusi dalam memperbaiki keterikatan kerja pegawai. Menghadirkan keterikatan yang cenderung dekat antara pegawai dan organisasi, melalui peningkatan komunikasi,

penghargaan dalam kinerja, dan pemberian peluang untuk pengembangan karir, bisa menjadi langkah penting untuk memperbaiki komitmen pegawai dalam organisasi. Dengan latar belakang tersebut, tujuan daripada penelitian yang dilaksanakan bertujuan untuk menyelidiki unsur-unsur yang mendasari komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Nawangan. Maka judul dari penelitian berikut ialah “Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Puskesmas Nawangan”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian berbasis positivis yang diakui sebagai teknik ilmiah karena sifatnya yang objektif, terukur, rasional, pendekatannya metodis, dan berpegang pada prinsip-prinsip ilmiah yang konkret atau empiris. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian eksplanatif adalah untuk memperjelas letak variabel yang diteliti serta keterikatan antarvariabel tersebut. Penelitian ini akan melihat bagaimana faktor-faktor tersebut saling berketerikatan. Melalui penelitian ini akan diteliti empat faktor, yaitu Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan Keterikatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pembelajaran Organisasi (X3) sebagai variabel independen.

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah keseluruhan atau pengelompokan item yang memiliki kesamaan sifat. Secara garis banyak populasi adalah suatu domain generalisasi yang terdiri dari orang-orang atau item yang memiliki jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti, yang darinya dapat ditarik kesimpulan. Populasi melalui penelitian ini adalah 50 orang yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas Nawangan. Pengambilan sampel jenuh atau lengkap merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan melalui penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh, menurut Sugiyono (2019), adalah proses pemilihan sampel yang di dalamnya terwakili semua anggota populasi. Informasi yang dikumpulkan atau didapatkan langsung oleh peneliti disebut data primer. Nazir mendefinisikan data primer sebagai informasi yang didapatkan langsung dari lapangan atau partisipan penelitian, seperti pengukuran, observasi, atau wawancara, dalam bukunya *Data Analysis in Study* (2019). Sumber data utama untuk penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi responden menggunakan Google Forms dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert yang berisi 24 pertanyaan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Merujuk pada temuan melalui penelitian ini, keterikatan kerja (X1) mempunyai peran yang cukup banyak terhadap komitmen organisasi (Y), maka dapat disimpulkan yakni H_a disetujui dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan uji-t yang dibantu dengan program *SPSS 25 for windows* didapatkan nilai keterikatan kerja sebanyak 3,133 sedangkan nilai t_{tabel} sebanyak 1,678. sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebanyak $3,133 > 1,678$. Hal ini menunjukkan yakni variabel keterikatan kerja (X1) berperan sangat baik dan relevan dalam komitmen organisasi (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Merujuk pada temuan melalui penelitian ini, lingkungan kerja (X2) mempunyai peran dalam komitmen organisasi (Y), maka dapat disimpulkan yakni H_a disetujui dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan uji-t yang dibantu dengan program *SPSS 25 for windows* didapatkan nilai lingkungan kerja sebanyak 2,099 sedangkan nilai t_{tabel} sebanyak 1,678. sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebanyak $2,099 > 1,678$. Hal ini menunjukkan yakni variabel lingkungan kerja (X2) berperan baik dan relevan dalam komitmen organisasi (Y).

Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Merujuk pada temuan melalui penelitian ini, pembelajaran organisasi (X3) mempunyai peran dalam komitmen organisasi (Y), maka dapat disimpulkan yakni H_a disetujui dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan uji-t yang dibantu dengan program *SPSS 25 for windows* didapatkan nilai lingkungan kerja sebanyak 3,819 sedangkan nilai t_{tabel} sebanyak 1,678. sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebanyak $3,819 > 1,678$. Hal ini menunjukkan yakni variabel pembelajaran organisasi (X2) berperan baik dan relevan dalam komitmen organisasi (Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mempunyai implikasi yang relevan, yakni mengetes secara empiris peran keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi dalam komitmen organisasi. Data studi ini membuktikan kebenaran hipotesis-hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Dalam analisis yang dilaksanakan, terdapat kesesuaian antara hasil pengujian hipotesis dengan teori-teori yang ada. Hasil tersebut menunjukkan yakni keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi mempunyai peran baik yang relevan

dalam komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan teratur dalam kerja.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian ini sangat penting bagi pimpinan Puskesmas Nawangan dalam menambah komitmen organisasi. Data studi menunjukkan yakni keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi berperan relevan dalam komitmen organisasi. Oleh karena itu, pimpinan di Puskesmas Nawangan perlu menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memfasilitasi keterikatan yang baik antar pegawai dan menghadirkan suasana yang saling mendukung serta memperhatikan kesejahteraan pegawai. Selain itu, pimpinan juga disarankan untuk fokus pada pengembangan pembelajaran organisasi, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dapat menambah pengetahuan serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan, implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya perhatian dalam keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi sebagai unsur yang saling mendukung dalam membangun komitmen organisasi. Jika ketiga unsur ini dikelola dengan baik, maka Puskesmas Nawangan dapat menambah komitmen pegawai, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada data penelitian yang didapatkan mengenai peran keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Nawangan, dapat ditarik kesimpulan di bawah ini:

1. Keterikatan kerja terbukti mempunyai peran yang relevan dalam komitmen organisasi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan rasional dengan organisasi cenderung mempunyai komitmen yang cenderung tinggi dalam tujuan dan keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun keterikatan yang baik antara karyawan dengan organisasi, sehingga karyawan merasa dihormati dan mempunyai peran yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja yang nyaman juga memberikan kontribusi baik dalam komitmen organisasi. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi antar karyawan dapat menambah rasa loyalitas dan keterikatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas Nawangan untuk menghadirkan lingkungan kerja yang baik, yakni komunikasi terbuka dan saling mendukung antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan.

3. Pembelajaran organisasi berperan relevan dalam menambah komitmen organisasi. Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat mempertegas kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya menambah rasa percaya diri dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa terus berkembang dalam karir mereka cenderung mempunyai komitmen yang cenderung tegas dalam organisasi. Artinya, Puskesmas Nawangan perlu menginvestasikan rujukan daya untuk mengimplementasikan program pembelajaran yang relevan dan dapat membantu karyawan untuk terus menambah kompetensinya.
4. Keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi merupakan unsur-unsur yang saling berinteraksi dan berperan banyak dalam komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas Nawangan perlu memberikan perhatian cenderung pada ketiga aspek ini untuk menghadirkan organisasi yang cenderung tegas dan berdaya saing.

Saran

Merujuk pada hasil analisis data melalui penelitian ini dan kesimpulan yang sudah disampaikan, peneliti mengusulkan beberapa rekomendasi yang bertujuan untuk memberikan kontribusi baik bagi pihak-pihak terkait. Beberapa rekomendasi tersebut yakni:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya terkait peran keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi dalam komitmen organisasi di Puskesmas Nawangan yakni agar penelitian berikutnya dapat melibatkan sampel yang cenderung luas, tidak hanya terbatas pada satu puskesmas, tetapi juga mencakup beberapa puskesmas di daerah yang berbeda. Hal ini dapat memberikan gambaran yang cenderung representatif mengenai peran unsur-unsur tersebut dalam komitmen organisasi di berbagai konteks organisasi kesehatan
2. Saran operasional untuk penelitian tentang peran keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi dalam komitmen organisasi di Puskesmas Nawangan yakni untuk memastikan yakni pengumpulan data dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur agar data studi dapat cenderung akurat dan dapat diterapkan dalam konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deritriani, N., Aprianti, K., & Irawan, I. (2025). Pengaruh job involvement (keterlibatan kerja), job satisfaction (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 96–108. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.41714>
- Ekawati, Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk. *Ekonomi, Jurnal, dan Manajemen Akuntansi*, 2(5).
- Fathoni, M. R., Puspasari, I. D., & Zulistiani, Z. (2022). Pengaruh keterikatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1, 178–189. Retrieved from <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1878>
- Febrianti, L. V. N. (2024). Pengaruh whistleblowing system terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel pada tenaga medis RSUD Ngimbang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1).
- Hanaysha. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Pundenswari. (2017). Analisa pengaruh kualitas pelayanan publik bidang kesehatan terhadap kepuasan masyarakat. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(1).
- Purnomo, C. J., Miryati, D., & Suyono, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.56>
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui metode TULTA sebagai variabel kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 191–201. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rilistina, S. (2021). Determinasi kompetensi: Budaya organisasi, kecerdasan emosional dan organisasi pembelajaran (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6).
- Rulysca, P. A. (2020). Determinasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383–1393. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1).

- Setiawan, A. B., & Ariani, D. W. (2024). Pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(9), 534–560. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i9.2428>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. (2022). Determinasi kinerja pegawai: Organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan kerja, beban kerja dan budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2).