

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Pegawai ASN Puskesmas Klirong II, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Artinya tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung akan meningkatkan *organizational commitment* Pada Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga hipotesis kesatu menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dinyatakan diterima
2. Variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational commitment*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* pada pegawai, maka akan meningkatkan *organizational commitment* Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga, hipotesis kedua yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dinyatakan ditolak
3. Variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung akan meningkatkan *job satisfaction* pada Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dinyatakan diterima.

4. Variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* pada pegawai, maka akan semakin tinggi juga *job satisfaction* pada Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga, hipotesis keempat yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dinyatakan diterima.
5. Variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Artinya, semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi juga *organizational commitment* yang dihasilkan oleh Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga, hipotesis kelima yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dinyatakan diterima.
6. Variabel *self efficacy* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* memiliki hasil yaitu *job satisfaction* tidak mampu menjembatani antara *self efficacy* terhadap *organizational commitment* secara signifikan, meskipun secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui *job satisfaction* pada Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Sehingga, hipotesis keenam yang menyatakan *self efficacy* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* dinyatakan ditolak

7. Variabel *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* memiliki hasil yaitu *job satisfaction* disini mampu menjembatani *perceived organizational commitment*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan meningkatkan perilaku *organizational commitment* melalui tingkat *job satisfaction* yang tinggi. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* dinyatakan diterima.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan pada penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *perceived organizational support* yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel bebas atau variabel untuk mediasi yang dapat mempengaruhi *organizational commitment*.
2. Sampel penelitian ini hanya berfokus pada Pegawai ASN yang merupakan sampel kecil berjumlah 35 orang untuk penelitian. Untuk penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk meneliti semua Pegawai Puskesmas Klirong II supaya hasil yang didapatkan bisa menjelaskan kondisi secara keseluruhan yang ada Puskesmas Klirong II

3. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan SPSS *For Windows* versi terbaru 32, diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan alat analisis spss versi lainnya atau menggunakan analisis SEM-PLS yang notabnya alat ini tidak membutuhkan terlalu banyak responden
4. Penelitian ini sangat terbatas yaitu meneliti satu objek saja yang berupa Pegawai ASN Puskesmas Klirong II
5. Data yang didapatkan oleh peneliti yaitu bersifat potong lintang atau diambil satu waktu saja
6. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam hal menyimpulkan hubungan sebab akibat

5.3. Implikasi

Berdasarkan pembahasan penelitian di bab sebelumnya maka terdapat beberapa implikasi praktis dan teoritis sesuai dengan prioritas yang diberikan sebagai masukan yaitu::

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening studi Pegawai ASN Puskesmas Klirong II, berikut adalah implikasi praktis yang dapat peneliti berikan:

1. Berdasarkan pengujian statistik, variabel *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

commitment dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,314 dan tingkat signifikansi 0,020 (lebih kecil dari 0,05). Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa Pegawai ASN Puskesmas Klirong II yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi atas kemampuannya terbukti memiliki dedikasi dan komitmen pengabdian yang jauh lebih kuat. Disarankan kepada pimpinan Puskesmas Klirong II untuk terus memperkuat indikator *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas) pada variabel *Self Efficacy*. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan *capacity building* atau lokakarya penanganan sistem pelaporan digital agar pegawai merasa kompeten. Ketika efikasi diri meningkat, hal ini secara langsung akan mendongkrak indikator Keterlibatan Kerja pada *Organizational Commitment*, di mana pegawai tidak akan menunda pekerjaannya dan bersedia mengambil peran ekstra saat terjadi lonjakan pasien

2. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Commitment* adalah positif namun tidak signifikan, dengan koefisien 0,264 dan nilai signifikansi 0,065 (lebih besar dari 0,05). Implikasi dari temuan ini adalah sekadar memberikan fasilitas atau dukungan organisasi ternyata belum cukup kuat untuk memicu komitmen secara

langsung. Bagi ASN, komitmen sering kali sudah terbentuk oleh regulasi instansi pemerintah dan lamanya masa kerja, sehingga dukungan dipandang sebagai fasilitas standar administratif. Disarankan manajemen puskesmas perlu mengevaluasi indikator Keadilan (Keadilan Prosedural) dari variabel POS. Pimpinan harus memastikan bahwa distribusi beban kerja dan jadwal piket IGD dirasakan adil oleh seluruh pegawai. Hanya melalui perlakuan yang adil secara konsisten, indikator Identifikasi Organisasi dari komitmen pegawai dapat perlahan-lahan diwujudkan sehingga nilai-nilai pegawai selaras dengan visi puskesmas.

3. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan koefisien jalur 0,321 dan tingkat signifikansi 0,034 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengimplikasikan bahwa pegawai yang mandiri, kompeten, dan yakin mampu menuntaskan laporan program kesehatan akan terhindar dari stres kerja, yang pada akhirnya memunculkan rasa rileks dan kepuasan secara internal. Disarankan pihak Tata Usaha (TU) puskesmas disarankan untuk memberikan pendampingan teknis guna meningkatkan indikator *Generality* (Keluasan Bidang Tugas) pada variabel *Self Efficacy*. Dengan pendampingan ini, keyakinan diri pegawai dalam menyusun

berbagai jenis laporan akan meningkat. Kondisi ini akan berdampak positif pada indikator Fungsi Pekerjaan dari variabel *Job Satisfaction*, di mana tugas-tugas administratif tidak lagi dirasa sebagai beban yang memicu kejenuhan.

4. Berdasarkan hasil statistik variabel *perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan koefisien jalur sebesar 0,471 dan tingkat signifikansi 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Implikasi ini menegaskan bahwa kehadiran dukungan nyata dari instansi, keterbukaan pimpinan, dan fasilitas yang memadai sangat efektif dalam memberikan kenyamanan psikologis bagi pegawai ASN di tengah padatnya pelayanan. Disarankan pemimpin puskesmas wajib memelihara indikator Dukungan Atasan pada variabel POS secara nyata di lapangan. Langkah praktisnya adalah dengan lebih aktif mendengarkan keluhan staf dan memberikan apresiasi lisan usai masa sibuk. Pemenuhan dukungan ini akan langsung mendorong indikator Hubungan Interpersonal pada *Job Satisfaction*, menciptakan iklim kerja yang harmonis dan suportif antar pegawai.
5. Berdasarkan hasil statistik variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan koefisien jalur 0,434 dan tingkat

signifikansi 0,006 (lebih kecil dari 0,05). Implikasinya adalah pegawai ASN yang merasa puas dengan ritme kerja dan rekan sejawatnya akan mengembangkan rasa kebersamaan yang menebalkan dedikasi jangka panjang mereka terhadap puskesmas. Disarankan manajemen harus secara berkala memantau indikator Aspek Struktural (terkait kenyamanan sistem kerja dan aturan) pada variabel *Job Satisfaction*. Ketika aspek struktural ini terkelola dengan baik, kepuasan kerja akan menetralkan rasa jenuh dan secara signifikan menguatkan indikator Loyalitas Organisasi pada *Organizational Commitment*. Hal ini terbukti mampu meredam niat pegawai untuk mencari informasi terkait peluang rekomendasi rotasi ke instansi lain.

6. Berdasarkan hasil uji Sobel menunjukkan nilai 1,778 (lebih kecil dari 1,96) dengan signifikansi 0,075 (lebih besar dari 0,05). Artinya, *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational commitment*. Implikasi ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi diri terhadap komitmen lebih dominan terjadi secara langsung (bypass). Pegawai ASN Puskesmas Klirong II yang yakin pada kemampuannya akan tetap berkomitmen melayani masyarakat, tanpa harus menunggu suasana hatinya merasa puas terlebih dahulu. Disarankan pimpinan puskesmas harus

menjadikan indikator Strength (Kemantapan Keyakinan Diri) dari variabel *Self Efficacy* sebagai kriteria utama dalam menunjuk penanggung jawab suatu program kesehatan. Pegawai dengan mentalitas yang tangguh akan secara otomatis mencerminkan indikator Keterlibatan Kerja (*Organizational Commitment*) yang tinggi, terlepas dari dinamika kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang sedang mereka rasakan di lapangan.

7. Berdasarkan hasil uji Sobel membuktikan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* dengan nilai *Sobel test* 2,198 (lebih besar dari 1,96) dan signifikansi 0,027 (lebih kecil dari 0,05). Implikasinya memberikan peringatan manajerial yang tegas: fasilitas, kebijakan, dan dukungan fisik dari Puskesmas Klirong II hanya akan bertransformasi menjadi komitmen dan loyalitas ASN apabila dukungan tersebut berhasil diserap oleh pegawai menjadi sebuah kenyamanan dan kepuasan kerja (*mediasi penuh*). Manajemen puskesmas disarankan untuk memastikan bahwa pemenuhan indikator Penghargaan dan Kondisi Kerja dari variabel POS (seperti pengadaan sistem aplikasi rekam medis baru) benar-benar dirancang untuk mempermudah pegawai. Jika fasilitas tersebut mempermudah, maka indikator

Aspek Struktural (*Job Satisfaction*) akan terpenuhi. Kepuasan inilah yang menjadi jembatan wajib menuju indikator Loyalitas Organisasi (*Organizational Commitment*), sehingga instansi tidak kehilangan komitmen terbaik dari pegawainya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan- rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational commitment*. Variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational commitment* Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Temuan ini memperkuat dan memperluas integrasi antara Teori Kognitif Sosial (Albert Bandura) dengan Teori Komitmen Organisasi (Richard M. Steers). Secara teoritis, penelitian ini membuktikan bahwa modal psikologis internal berupa *self-efficacy* merupakan anteseden (pendahulu) langsung yang sangat kuat bagi komitmen. Individu yang merasa kompeten dan yakin akan kemampuannya cenderung menginternalisasi tujuan organisasi sebagai tujuan pribadinya (identifikasi

organisasi), karena mereka merasa memiliki kapasitas nyata untuk memberikan kontribusi yang bermakna bagi instansinya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nira Avie Dyah Puspita Dewi (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengujian Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment*. Variabel *perceived organizational support* tidak signifikan terhadap *organizational commitment*. Secara umum, *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial) mengasumsikan bahwa dukungan organisasi akan dibalas dengan komitmen pegawai. Namun, penolakan hipotesis ini memberikan kebaruan teoritis (*theoretical novelty*) dalam konteks birokrasi pemerintahan (ASN). Bagi seorang ASN, komitmen dan loyalitas sering kali sudah terkunci oleh regulasi negara, sumpah jabatan, jaminan pensiun, dan masa kerja yang panjang. Akibatnya, ada atau tidaknya dukungan tambahan dari manajemen puskesmas (POS) tidak lagi menjadi variabel penentu atau pemicu utama fluktuasi komitmen mereka. Dukungan organisasi dianggap sebagai hak administratif, bukan sebagai bentuk pertukaran sosial yang harus dibalas dengan peningkatan loyalitas ekstra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Riska et al (2023) yang menyatakan *Bahwa Perceived Organizational Support* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

3. Pengujian Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*. Variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai ASN puskesmas klirong II. Penelitian ini mengonfirmasi literatur perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kompetensi psikologis berdampak pada kepuasan emosional. Berdasarkan konsep Bandura, efikasi diri yang tinggi berfungsi sebagai mekanisme *coping* (pertahanan) terhadap stres kerja. Pegawai yang yakin mampu menyelesaikan laporan atau menangani pasien memandang pekerjaannya sebagai tantangan yang bisa dikuasai. Keberhasilan menaklukkan tantangan tersebut secara teoritis akan memunculkan rasa pencapaian pribadi (*personal accomplishment*), yang merupakan inti sari dari kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryono, Hwihanus dan Slamet Riyadi (2023) menghasilkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Pengujian Hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job*

satisfaction Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Temuan ini secara konsisten mendukung konsep *Perceived Organizational Support* dari Eisenberger. Secara teoritis, dukungan yang dipersepsikan dengan baik oleh pegawai (seperti keadilan pimpinan, apresiasi, dan pemenuhan fasilitas) akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional dasar manusia di tempat kerja. Terpenuhinya kebutuhan afektif ini secara langsung akan direspons dengan timbulnya rasa nyaman dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I kadek Wira Diana, I Gusti Bagus Honor Sakti (2024) menyatakan bahwa dukungan organisasi atau *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengujian Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*. Variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pegawai asn puskesmas klirong II. Hasil ini kembali menegaskan model klasik dalam ilmu perilaku organisasi (seperti konsep Edwin Locke tentang kepuasan), di mana sikap terhadap pekerjaan (*attitude toward job* / kepuasan) selalu mendahului sikap terhadap organisasi (*attitude toward organization* / komitmen). Secara teoritis,

sangat sulit mengharapkan munculnya dimensi komitmen (keterlibatan kerja dan loyalitas) apabila instrumen dasar berupa kepuasan kerja pegawai belum terpenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Setia Nesda & Dety Mulyani (2023) dan Saderiah, Narto, Irawan Otoluwa dan Abd. Hafid Burhami (2022) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengujian Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap *Organizational commitment* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Variabel *job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational commitment* Pegawai ASN Puskesmas Klirong II. Temuan ini membuktikan bahwa *Self-Efficacy* memiliki daya dorong independen yang bersifat *bypass* (langsung menembus) menuju *Organizational Commitment*, tanpa memerlukan perantara kepuasan kerja. Secara keilmuan, hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri atau panggilan jiwa (*calling*) dari seorang tenaga medis bersifat altruistik. Mereka berkomitmen untuk mengabdikan karena mereka yakin mampu melayani masyarakat (efikasi tinggi), terlepas dari kondisi apakah mereka sedang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya saat itu. Hasil

penelitian ini sejalan dengan Aheruddin et al (2024) yang menghasilkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi antara *self efficacy* terhadap *organizational commitment*.

7. Pengujian Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Variabel *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment*. Temuan ini memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi *Social Exchange Theory*. Karena jalur langsung POS ke Komitmen (H₂) terbukti terputus, maka jalur mediasi ini menjadi satu-satunya jalan (Mediasi Penuh). Secara teoritis, hal ini menetapkan sebuah batasan konsep yaitu dukungan dari organisasi (POS) adalah variabel eksternal yang wujudnya mentah. Dukungan eksternal tersebut tidak akan pernah bisa diubah menjadi komitmen, kecuali ia berhasil diproses secara internal ke dalam ranah psikologis pegawai menjadi sebuah *job satisfaction*. *Job satisfaction* di sini berfungsi mutlak sebagai perantara wajib yang menerjemahkan fasilitas/dukungan organisasi menjadi wujud loyalitas.