

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Komitmen organisasi adalah faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan terikat dengan tujuan, nilai, dan keberlangsungan organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi yang memiliki tingkat komitmen tinggi dari para karyawannya biasanya akan lebih sukses dalam mencapai tujuan jangka panjangnya, karena karyawan yang berkomitmen akan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik dan mempertahankan hubungan yang positif dengan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, komitmen organisasi menjadi semakin relevan, mengingat tantangan yang dihadapi oleh sektor kesehatan yang tidak hanya melibatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga dampaknya terhadap kualitas pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit menjadi sangat penting untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Nurkholis, 2018).

Pada level mikro, banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi salah satunya *person-job fit*. *Person-job fit* adalah konsep yang merujuk pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang mereka jalani, baik dari sisi keterampilan, minat, maupun nilai-nilai pribadi. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian dan minat cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2020) menyimpulkan bahwa *person-job fit* yang baik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan

komitmen organisasi karyawan di Indonesia. Ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan berujung pada rendahnya komitmen terhadap organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rumangkit dan Haholongan (2019) yang menyimpulkan bahwa *person-job fit* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, karena ada atau tidaknya kesamaan nilai-nilai antara organisasi dengan karyawan, tetap tidak akan berpengaruh kepada tingkat komitmen organisasional.

Selain itu, *work-life balance* juga memainkan peran penting dalam menentukan komitmen organisasi. *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan dapat menjalankan tugas kerja tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi (Greenhaus dan Allen, dalam Ingle, 2021).

Penelitian yang dilakukan Setiawan (2020) menyimpulkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam hal ini seperti beban kerja yang berlebihan atau stres yang tinggi akibat tekanan pekerjaan, dapat menyebabkan pengurangan komitmen karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rene dan Wahyuni (2020) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, karena tidak semua karyawan

memiliki persepsi yang sama tentang *work-life balance*, beberapa orang mungkin merasa bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan prioritas utama dibandingkan dengan jenjang karir atau manfaat finansial.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kondisi kerja. Kondisi kerja mencakup aspek lingkungan fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Kondisi kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, serta perlakuan yang adil dari manajemen, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasional (Herzberg dalam Aisyah dan Wiranata, 2024).

Penelitian yang dilakukan Lestari (2021), menyimpulkan bahwa kualitas kondisi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen karyawan, terutama dalam hal kepuasan kerja dan loyalitas terhadap institusi. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mendukung perkembangan mereka secara profesional dan pribadi, mereka akan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

RSUD Dr. Harjono Ponorogo sebagai salah satu rumah sakit milik pemerintah di Jawa Timur, memiliki tantangan tersendiri dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Rumah sakit ini menyediakan layanan kesehatan yang vital bagi masyarakat, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik. Namun, tantangan-tantangan terkait kesesuaian pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja,

dan kondisi kerja karyawan di rumah sakit ini perlu diidentifikasi dan dianalisis lebih mendalam.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Hadi (2021), salah satu masalah yang sering dihadapi rumah sakit pemerintah di Indonesia adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dan keahlian karyawan, ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kondisi kerja yang kurang mendukung. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.

Meningkatnya perhatian terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor kesehatan menuntut adanya perubahan dalam pola pikir dan pendekatan terhadap manajemen SDM. Organisasi harus mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif, terutama di rumah sakit yang memiliki tekanan tinggi seperti RSUD Dr. Harjono Ponorogo. Beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan, seperti kesesuaian pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi kerja, perlu dianalisis secara komprehensif agar dapat diterapkan dalam kebijakan manajerial yang lebih efektif.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penting untuk mengkaji secara mendalam terkait komitmen organisasi karyawan yang berkerja di rumah sakit, Karena hal tersebut memberikan dampak yang besar terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat untuk kedepannya. Selain

itu, adanya ketidaksesuaian (*research gap*) hasil penelitian dari para peneliti terdahulu, sehingga peneliti bermaksud untuk mengangkat penelitian dengan judul “pengaruh *person-job fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo?
- b. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo?
- c. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo?
- d. Apakah *person-job fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.

- c. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.
- d. Untuk menganalisis pengaruh *person-job life*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *person-job fit*, *work-life balance*, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang serupa.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi RSUD Dr. Harjono Ponorogo

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait dengan penataan lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta penyesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan.

- 2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi karyawan untuk lebih memahami pentingnya kesesuaian antara pekerjaan dengan

minat dan kemampuan mereka, serta pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin menggali lebih dalam mengenai hubungan antara faktor-faktor pekerjaan dan komitmen organisasi dalam konteks rumah sakit atau sektor layanan publik lainnya.