

Pengaruh Person-Job Fit, Work-Life Balance, dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan RSUD Dr. Harjono Ponorogo

Muhammad Nur Azriel¹ Dorothea Wahyu Ariani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 210510074@student.mercubuana-yogya.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person job-fit, work-life balance dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang menjadi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang diolah menggunakan bantuan software SPSS. 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, heterokedastisitas dan autokorelasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. (2) Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. (3) Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. (4) Person-job fit, work-life balance dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji berbagai perilaku sumber daya manusia dalam lingkup organisasi rumah sakit. Selain itu, temuan penelitian ini membawa implikasi bagi pihak rumah sakit untuk terus melakukan evaluasi terhadap person-job fit, work-life balance dan kondisi kerja yang dirasakan karyawannya, karena hal tersebut memberikan dampak terhadap komitmen karyawan tersebut pada organisasi.

Kata Kunci: Person-Job Fit, Work-Life Balance, Kondisi Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the influence of person job-fit, work-life balance and working conditions on organizational commitment. The sample in this study were 50 respondents who were employees at Dr. Harjono Ponorogo Hospital. The data collection technique used is the survey method with the research instrument used is a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression, which is processed using the help of SPSS software. The instrument test results state that the data in this study are proven to be valid and reliable. The classical assumption test stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression model that was free from multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation. The results of this study prove that: (1) Person-job fit has a positive and significant effect on employee organizational commitment at Dr. Harjono Ponorogo Hospital. (2) Work-life balance has a positive and significant effect on employee organizational commitment at Dr. Harjono Ponorogo Hospital. (3) Working conditions have a positive and significant effect on employee organizational commitment at Dr. Harjono Ponorogo Hospital. (4) Person-job fit, work-life balance and working conditions simultaneously have a positive and significant effect on employee organizational commitment at Dr. Harjono Ponorogo Hospital. These results have implications for future researchers to examine various human resource behaviors within the scope of hospital organizations. In addition, the findings of this study carry implications for the hospital to continue to evaluate the person-job fit, work-life balance and working conditions felt by its employees, because it has an impact on the employee's commitment to the organization.

Keywords: Person-Job Fit, Work-Life Balance, Working Conditions, Organizational Commitment



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

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). Kondisi kerja mencakup aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari manajemen, berpotensi meningkatkan komitmen karyawan. Sebuah studi oleh Lestari (2021) di rumah sakit-rumah sakit pemerintah di Indonesia menemukan 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. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan bahkan keinginan untuk pindah tempat kerja.

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, memahami pengaruh faktor-faktor ini terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo menjadi sangat penting. 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.

Dalam konteks ini, penelitian ini berupaya untuk menggali lebih dalam pengaruh *person-job fit*, *work-life balance*, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan

RSUD Dr. Harjono Ponorogo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling memengaruhi dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi di rumah sakit tersebut, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai contoh, penelitian oleh Siregar (2021) mengungkapkan bahwa rumah sakit yang memperhatikan faktor-faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan kepuasan pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. 2) Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. 3) Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo. 4) Untuk mengetahui pengaruh *person-job life*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo.

Pengembangan Teori Dan Hipotesis

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo

Person-job fit adalah kesesuaian antara kemampuan, kepribadian, serta nilai-nilai individu dengan tuntutan dan budaya pekerjaan yang ada dalam organisasi. Menurut teori kesesuaian kerja dari Kristof dkk (dalam Boselie, 2015), kesesuaian ini menciptakan rasa nyaman, penghargaan, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional dan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa perannya sesuai dengan keterampilan dan minat mereka cenderung merasa dihargai, produktif, dan termotivasi untuk terus bekerja dalam organisasi. Studi oleh Wulandari dan Santoso (2021) di sektor kesehatan Indonesia menemukan bahwa tenaga medis dengan tingkat *person-job fit* yang tinggi menunjukkan komitmen organisasional yang lebih besar, terutama dalam dimensi afektif, dibandingkan dengan tenaga medis yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan atau kemampuan mereka. Penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasional sudah banyak dilakukan di Indonesia, salah satunya oleh Wibowo (2021) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasional karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di perusahaan manufaktur di Indonesia dan menemukan bahwa kecocokan antara karyawan dengan pekerjaannya berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan minat mereka lebih merasa puas dan cenderung berkomitmen lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor *person-job fit* menjadi salah satu prediktor utama dalam menentukan komitmen organisasional. H₁: *Person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo

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. Teori keseimbangan kerja hidup dari Greenhaus dan Allen (dalam Ingle, 2021) menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan stres, yang akhirnya mengurangi komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya,

keseimbangan yang baik dapat menciptakan rasa loyalitas dan keterlibatan karyawan. Dalam konteks rumah sakit, penelitian oleh Rahayu (2021) menunjukkan bahwa tenaga medis yang mampu menjaga keseimbangan antara beban kerja yang berat dan kehidupan pribadi mereka memiliki komitmen normatif yang tinggi, karena mereka merasa bahwa organisasi menghargai kesejahteraan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina dan Setiawan (2021) di rumah sakit di Bali, ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi lainnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian waktu yang cukup untuk keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan tingkat komitmen, terutama pada karyawan yang bekerja di rumah sakit yang memiliki tekanan tinggi dalam pekerjaan mereka. H₂: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo

Penelitian Sutrisno (2021) mengenai “kondisi kerja dan komitmen organisasional karyawan di perusahaan swasta Jakarta” mengungkapkan bahwa faktor fisik tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional. Karyawan yang bekerja di tempat yang aman dan nyaman akan merasa lebih dihargai dan lebih loyal terhadap organisasi. Temuan ini sangat relevan, terutama untuk organisasi yang bergerak di sektor kesehatan seperti rumah sakit, di mana kondisi kerja yang baik dapat langsung berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada pasien. 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. Menurut Herzberg (dalam Aisyah dan Wiranata, 2024) teori motivasi-higienis menjelaskan kondisi kerja yang mendukung adalah faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Penelitian oleh Harahap (2020) di rumah sakit daerah Indonesia menunjukkan bahwa kondisi kerja yang optimal memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan komitmen afektif dan normatif tenaga medis, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. H₃: Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo.

Pengaruh *Person Job-Fit*, *Work Life*, dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2022) di Rumah Sakit Swasta Surabaya meneliti pengaruh ketiga variabel, yaitu *person-job fit*, *work-life balance*, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Sugiarto menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kecocokan dengan pekerjaan mereka, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dan bekerja dalam kondisi yang baik akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Indonesia memberikan bukti kuat bahwa *person-job fit*, *work-life balance*, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa

organisasi yang memperhatikan faktor-faktor tersebut, baik di sektor kesehatan maupun sektor lainnya, dapat meningkatkan komitmen karyawan. Dalam konteks rumah sakit seperti RSUD Dr. Harjono Ponorogo, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, yang pada gilirannya dapat berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien. Hubungan antara *person-job fit*, *work-life balance*, dan kondisi kerja dengan komitmen organisasional bersifat kompleks tetapi saling melengkapi. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan emosional, moral, dan rasional karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks RSUD Dr. Harjono Ponorogo, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola ketiga aspek ini secara sinergis guna meningkatkan komitmen organisasional tenaga medis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, mendukung keseimbangan kerja-hidup, dan menyediakan kondisi kerja yang optimal, rumah sakit dapat memastikan bahwa tenaga medis merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. H₄: *Person job-fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo yang berjumlah 50 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan suatu konsep generalisasi yang mencakup obyek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diambil kesimpulan untuk menjelaskan suatu hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) *non-probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2018) *sampling jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metodologi penelitian untuk teknik pengumpulan data, yaitu pengumpulan informasi dari sampel penelitian melalui pertanyaan kepada responden. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan skala Likert menggunakan skor 1-5. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi rangkaian pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada 50 responden yang merupakan karyawan di RSUD Hj. Harjono Ponorogo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Person-job fit* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hipotesa 1 dibuktikan bahwa *person-job fit* memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar *error* yang telah ditentukan. Hal ini mengartikan bahwa *person-job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Dr. Harjono Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021), yang menyimpulkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan manufaktur Indonesia, hal ini dikarenakan karyawan yang merasa

pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan minatnya, mereka akan lebih merasa puas dan cenderung berkomitmen lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar *error* yang telah ditentukan. Hal ini mengartikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Dr. Harjono Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020), yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan rumah sakit di Jakarta, hal ini dikarenakan karyawan yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar *error* yang telah ditentukan. Hal ini mengartikan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Dr. Harjono Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Sari (2020), yang menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di rumah sakit Surabaya, hal ini dikarenakan faktor-faktor seperti fasilitas tempat kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, dan hubungan sosial yang positif di antara rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan komitmen.

Pengaruh *Person-Job Fit*, *Work-Life Balance* dan Kondisi Kerja Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa *person-job fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja memiliki nilai f-hitung yang lebih besar dari nilai f-tabel, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar *error* yang telah ditentukan. Hal ini mengartikan bahwa *person-job fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSUD Dr. Harjono Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2022), yang menyimpulkan bahwa *person-job fit*, *work-life balance* dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di rumah sakit swasta Surabaya, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kecocokan dengan pekerjaan mereka, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dan bekerja dalam kondisi yang baik akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo, artinya semakin baik *person-job fit* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempatnya bekerja.

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo, artinya semakin baik work-life balance yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempatnya bekerja. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo, artinya semakin baik kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempatnya bekerja. Person-job fit, work-life balance dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di RSUD Dr. Harjono Ponorogo, artinya semakin baik person-job fit, work-life balance dan kondisi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempatnya bekerja.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka peneliti selanjutnya yang juga mengangkat topik penelitian yang sama terkait komitmen organisasi karyawan di lingkup rumah sakit, diharapkan dapat menggunakan variabel independen lainnya yang juga dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi seperti motivasi, kedisiplinan dan lain-lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan pengumpulan data dalam bentuk wawancara, hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian yang diperoleh bisa lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., dan Wiranata, R. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen (Teori Dan Praktek Dalam Organisasi Dan Pendidikan)*. Makassar: PT Nas Media Indonesia.
- Beharmawati, E., Dkk. (2019). The Effect Of Person Job Fit And Person Organization Fit Of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance. *International Journal Of Research And Review*. 1(1): 213–220.
- Boselie, P. (2015). *Strategic Human Resource Management (A Balance Approach)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dewi, N. (2020). Pengaru Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 17(2): 89–102.
- Faisal., Dkk. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: CV Penadiksi Media Group.
- Harahap, R. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Sektor Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. 12(3): 34–45.
- Haryanto, P. (2022). Kondisi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. 16(3): 115–126.
- Ingle, A. (2021). *Work Life Balance*. Chhattisharh: Shashwat Publication.
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners*. Sage Publications.
- Kusuma, R., dan Hartono, A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen SDM*. 15(2): 89–100.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Rumah Sakit Daerah. *Jurnal Psikologi Kerja Dan Organisasi*. 19(1): 67–78.
- Nurhidayat, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Sakit Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 18(4): 134–146.
- Nurkholis. (2018). *Sumber Daya Manusia Dalam Rumah Sakit*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyo, E., dan Sari, M. (2020). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

- Pada Karyawan Rumah Sakit Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*. 11(1): 45–58.
- Purnomo, R.A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Putra, A. (2020). Budaya Kerja Kolektivisme Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Di Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Budaya Indonesia*. 15(2): 89–100.
- Rahayu, M. (2021). Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Normatif Tenaga Medis. *Jurnal Psikologi Kerja Indonesia*. 19(1): 89–100.
- Rini, A., dan Hadi, S. (2021). Pengaruh Person Job Fit, Work-Life Balance Dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Rumah Sakit Daerah Bali. *Jurnal Manajemen Kesehatan*. 18(3): 125–137.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- RSUD Dr. Harjono. (2024). *Dokumen RSUD Dr. Harjono Ponorogo*. Ponorogo: RSUD Dr. Harjono.
- Sari, A. (2021). Lingkungan Fisik Kerja Dan Dampaknya Pada Kesehatan Tenaga Medis. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. 14(3): 89–104.
- Sari, A., dan Widjaja, E. (2021). Hubungan Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi: Studi Pada Karyawan Sektor Kesehatan. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 18(4): 215–228.
- Saufi, R., Dkk. (2020). The Mediating Role Of Person Job Fit Between Person Organization Fit And Intention To Leave The Job (Empirical Evidence From Pakistan). *Sustainability*. 12(19): 81–89.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Setiawan, T. (2020). Sinergi Antara Person-Job Fit, Work-Life Balance, Dan Kondisi Kerja Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 14(3): 34–50.
- Siregar, D. (2021). Work-Life Balance Dan Burnout Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*. 19(1): 54–72.
- Sugiarto, R. (2022). Pengaruh Person-Job Fit, Work-Life Balance, Dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14(4): 210–222.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Perusahaan Swasta Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. 16(2): 56–67.
- Wahida, A. (2020). Pengaruh Person Environment Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. 4(2): 48–58.
- Wardani, L.M., dan Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Jakarta: Penerbit NEM.
- Wibowo, A. (2021). Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 13(3): 45–59.
- Wulandari, S., dan Santoso, B. (2021). Hubungan Antara Person Job Fit Dan Komitmen Organisasional Di Sektor Kesehatan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*. 18(1): 78–89.
- Yuliana, F., dan Mulyani, E. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*. 10(2): 132–146.
- Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi)* (1st ed.). Nas Media Pustaka.