

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Person Job Fit*, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. ***Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.**

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik pegawai dengan pekerjaan yang dijalankan, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

2. **Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.**

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti *Person Job Fit* dan peluang pengembangan karir.

3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

4. *Person Job Fit*, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, serta keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada rumah sakit atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada *Person Job Fit*, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen

organisasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi masing-masing individu. Hal tersebut memungkinkan adanya ketidakakuratan jawaban atau perbedaan pemahaman terhadap pernyataan yang diberikan.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali informasi secara mendalam terkait kondisi psikologis maupun pengalaman pegawai dalam membangun komitmen organisasi.
5. Penelitian dilakukan dalam waktu yang terbatas sehingga kondisi responden dan organisasi hanya diamati pada satu periode waktu tertentu bukan dalam jangka panjang.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, yaitu:

1. Menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk memastikan sistem penempatan perawat atau tenaga medis di unit spesifik, seperti IGD, ICU, atau rawat inap yang didasarkan pada latar belakang keahlian, sertifikasi, dan minat, serta menyelaraskan kapasitas mental dan fisik calon karyawan dengan tuntutan kerja rumah sakit sejak proses seleksi awal.

2. Sebagai bahan masukan kepada manajemen dalam penyelarasan komunikasi lintas shift yang jelas dan minim konflik interpersonal agar tidak memicu gesekan sosial. penerapan kepemimpinan yang mengayomi dan solutif, mengingat tenaga kesehatan harian sudah dihadapkan pada tekanan.
3. Sebagai bahan masukan kepada manajemen rumah sakit untuk dapat menerapkan dan mensosialisasikan sistem jenjang karir yang jelas beserta indikator kenaikan tingkat secara tranparan, serta memberikan kesempatan yang adil bagi dokter, perawat, maupun staf administrasi melanjutkan studi dengan beasiswa spesialis/magister yang dibiayai oleh pihak rumah sakit.
4. Peningkatan komitmen organisasi pegawai dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, produktivitas kerja, serta loyalitas pegawai.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dimana kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan emosional serta loyalitas pegawai terhadap organisasi (Azriel&Ariani 2025).
2. Penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu mengenai pentingnya lingkungan kerja non-fisik dalam membentuk

komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Krishnabudi, et al, 2023).

3. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu pengembangan karir yang menyatakan bahwa kesempatan berkembang dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai (Safitri, et al, 2022).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit*, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait perilaku organisasi dan komitmen organisasi.

