

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi bangsa Indonesia, baik masyarakat, swasta maupun pemerintah. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi bangsa Indonesia, baik masyarakat, swasta maupun pemerintah. Pengertian Rumah Sakit menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No: 340/MENKES/PER/III/2010, dikemukakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

RSUD Prembun merupakan Rumah Sakit Kelas C milik Pemerintah Kabupaten yang dibentuk berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan RSUD Kelas C Prembun, yang selanjutnya diperbarui dengan Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Umum Daerah. Rumah Sakit Umum Daerah Prembun berlokasi di

Jalan Slamet Riyadi No. 53, Kecamatan Prembun, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Jalan tersebut merupakan jalan nasional yang dilalui sarana transportasi umum sehingga letak RSUD Prembun relatif mudah diakses. Jarak tempuh dari RSUD Prembun ke pusat kota Kabupaten Kebumen adalah 17,2 km dengan waktu tempuh sekitar 27 menit. Letak yang sangat strategis ini mempunyai potensi untuk diakses oleh masyarakat tiga kabupaten: Kabupaten Kebumen, Kabupaten Purworejo, dan Kabupaten Wonosobo.

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan yang selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan konsumen (pasien), hal ini membuat tenaga kerja yang ada di dalamnya dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien juga prima. Rumah sakit adalah bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang bersifat komprehensif, mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, serta sebagai pusat rujukan kesehatan masyarakat. Rumah sakit dinyatakan berhasil, tidak hanya pada kelengkapan fasilitas yang diunggulkan, melainkan juga sikap dan layanan sumber daya manusia merupakan elemen yang berpengaruh signifikan terhadap pelayanan yang dihasilkan dan dipersepsikan pasien. Bila elemen tersebut diabaikan maka dalam waktu yang tidak lama, rumah sakit akan kehilangan banyak pasien dan dijauhi oleh calon pasien. Pasien akan beralih ke Rumah Sakit

lainnya yang memenuhi harapan pasien, hal tersebut dikarenakan pasien merupakan aset yang sangat berharga dalam mengembangkan industri rumah sakit. Rumah sakit yang baik haruslah memiliki sumber daya manusia yang baik pula Oktania, dalam (Ranny et al., 2023).

Mempekerjakan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam menjalin sebuah ikatan kerja merupakan unsur penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, kualitas karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan sebagai kekuatan daya saing yang kuat dalam menghadapi ancaman eksternal. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia organisasi sangat kuat (Widarmanti & Amalia Cahyani, 2023). SDM menjadi aset utama pada suatu organisasi dimana individu-individu didalamnya memberikan tenaga, kemampuan, imajinasi, serta usaha mereka kepada perkumpulan tersebut. Dengan cara ini, manusia adalah salah satu komponen penentu pencapaian dalam suatu organisasi karena manusia membuat komitmen terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang berbeda. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang layak, divisi SDM dalam suatu organisasi harus melakukan penarikan tertentu dari pekerjaan atau perwakilan yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan organisasi (Widarmanti & Amalia Cahyani, 2023).

Tanpa adanya SDM yang baik maka struktur serta perencanaan organisasi akan rapuh.

Perintis organisasi juga harus memiliki pilihan untuk membina, memfasilitasi dan mengarahkan pekerja sesuai tujuan organisasi. Hal ini sangat penting karena tidak semua pekerja baru dapat langsung berkoordinasi dengan kebutuhan organisasi, mereka harus siap untuk menangani pekerjaan mereka dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perlu memberikan hak pekerja, mengembangkan lebih lanjut pendidikan karyawan, dan memahami sifat pekerja (Widarmanti & Amalia Cahyani, 2023). Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Tenaga medis adalah tenaga ahli kedokteran dengan fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien dengan mutu sebaik-baiknya dengan menggunakan tata cara dan teknik berdasarkan ilmu kedokteran dan etik yang berlaku. Pelayanan kesehatan yang diterima oleh pasien dari tenaga medis merupakan perwujudan atas kinerja. Sehingga untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan berkualitas maka diperlukan hasil kerja atau kinerja dari tenaga medis yang sesuai dengan kewenangan, tanggungjawab dan tujuan. Kinerja tenaga medis merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang

tenaga medis per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Manengal et al., 2022).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga medis RSUD Prembun dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang Mangkunegara, dalam (Syahid et al., 2022). Penilaian kinerja pada RSUD Prembun dilakukan setiap akhir tahun menjelang perpanjangan kontrak kerja, yaitu pada bulan Desember, penilaian kinerja dilakukan menggunakan system. Aspek-aspek yang dievaluasi yaitu disiplin, sikap, kerjasama, kerapian dan kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kepemimpinan.

Kinerja tenaga medis, termasuk bidan dan dokter umum, dapat dilihat dari bagaimana mereka menjalankan peran secara profesional dan bertanggung jawab. Seorang bidan di rumah sakit tidak hanya menangani proses persalinan, tetapi juga memiliki tugas penting lainnya seperti melakukan pemeriksaan kehamilan secara rutin, memberikan edukasi kesehatan, menangani program keluarga berencana, serta membantu pemulihan kesehatan ibu pasca melahirkan. Dalam praktiknya, bidan juga sering terlibat dalam koordinasi pelayanan dengan tenaga medis lainnya untuk memastikan pelayanan berjalan efektif. Begitu pula dokter umum yang menjadi garda terdepan dalam pemeriksaan awal pasien, dituntut untuk sigap,

akurat dalam diagnosis, dan mampu memberikan pelayanan yang humanis. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seorang pegawai/individu produktif dan bisa berkinerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan penilaian kinerja yaitu :

Tabel I- 1
Data Penilaian Kinerja RSUD Prembun Tahun 2019-2022

Tahun	Capaian Kinerja BLUD	Nilai Konversi
Tahun 2019	77.48	A
Tahun 2020	76.48	A
Tahun 2021	84.79	AA
Tahun 2022	91.55	AA

Sumber: RSUD Prembun 2022

Tabel I-1 menggambarkan tren peningkatan kinerja RSUD Prembun selama periode 2019 hingga 2022. Penilaian kinerja BLUD yang ditampilkan menunjukkan adanya perbaikan dalam berbagai aspek operasional rumah sakit, baik dari segi pelayanan, efisiensi anggaran, maupun pengelolaan sumber daya. Peningkatan nilai konversi dari kategori A menjadi AA mengindikasikan bahwa rumah sakit tidak hanya mampu mempertahankan kinerja yang baik, tetapi juga berhasil meningkatkan mutu layanan secara konsisten dari tahun ke tahun. Hal ini mencerminkan adanya komitmen manajemen dan seluruh tenaga medis dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta menjalankan fungsi rumah sakit sebagai instansi layanan publik secara profesional dan akuntabel. Evaluasi yang komprehensif ini penting untuk memastikan bahwa tenaga medis tidak hanya memenuhi standar profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan, tetapi juga menjaga etika kerja dan kolaborasi tim yang baik.

Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, tetapi juga oleh *person organization fit*. Dalam hal ini fenomena *person organization fit* pada tenaga medis terlihat ketika mereka merasa nilai dan tujuan pribadi mereka sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Tenaga medis yang sangat peduli dengan kualitas pelayanan akan merasa lebih termotivasi jika rumah sakit tempat mereka bekerja juga memiliki perhatian yang sama terhadap pelayanan kesehatan yang baik. Ketika tenaga medis merasa bahwa mereka bekerja di lingkungan yang mendukung nilai-nilai mereka, mereka cenderung lebih puas dan bersemangat dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien. *Person organization fit* dijelaskan sebagai kesesuaian antara pekerja dan organisasi yang terjadi ketika adanya kebutuhan antara organisasi dan pekerja atau adanya kesamaan karakteristik antara organisasi dan para pekerjanya Grobler & Joubert, dalam (Christian et al., 2023). Dengan kata lain, POF dianggap sebagai kesesuaian yang dirasakan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai pekerja Ucar et al., dalam (Christian et al., 2023). *Person organization fit* juga ditunjukkan dengan adanya dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, seperti adanya pelatihan dari pihak rumah sakit sesuai dengan bidang masing-masing. Tenaga medis selalu mengutamakan kepentingan pasien sebagai prioritas utama dalam setiap tindakan dan pelayanan. Dalam memberikan layanan, tenaga medis melakukannya dengan ketulusan hati, berusaha menciptakan suasana yang aman dan penuh empati agar pasien merasa didukung secara fisik dan

emosional. Sikap tulus dan profesional ini diharapkan tidak hanya membantu pasien pulih secara fisik, tetapi juga memberikan ketenangan dan kepercayaan selama proses perawatan. Dengan adanya kesesuaian antara pegawai dengan organisasi maka diharapkan akan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dalam organisasi.

Menurut Astiti dan Bintang dalam (Diana Paembong et al., 2023) mengatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan dan pada keluarga. Fenomena *work life balance* di RSUD mencerminkan dinamika kompleks yang dihadapi tenaga medis seperti dokter umum dan bidan. Di satu sisi, mereka harus menghadapi jam kerja yang padat, sistem shift yang tidak menentu, dan tekanan pekerjaan yang tinggi, sehingga berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, serta kesulitan membagi waktu dengan keluarga. Namun, di sisi lain, banyak dari mereka tetap merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi karena tingginya rasa tanggungjawab dan kepuasan batin dalam menjalankan profesi, dukungan keluarga, serta kemampuan manajemen waktu yang baik. Selain itu, adanya rasa kebersamaan dalam tim dan lingkungan kerja yang suportif turut memperkuat ketahanan psikologis mereka. Dengan demikian, *work life balance* bagi tenaga medis di RSUD tidak hanya bergantung pada durasi kerja, tetapi juga pada kepuasan kerja, dukungan sosial, dan kemampuan individu dalam mengelola prioritas hidup.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Dr. Yulian Indra Gunawan, salah satu dokter umum di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD), beliau menyampaikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dirasakannya sudah cukup baik. Meskipun beliau juga memiliki beban kerja tambahan karena praktik di klinik, hal tersebut tidak terlalu mengganggu keseimbangannya. Dr. Yulian menjelaskan bahwa tenaga medis di IGD bekerja dengan sistem tiga shift, yaitu pagi pukul 07.00-14.00, siang pukul 14.00-21.00, dan malam pukul 21.00-07.00. Pembagian jadwal ini memungkinkan tenaga medis untuk tetap memiliki waktu istirahat dan menjalankan aktivitas pribadi di luar pekerjaan, meskipun jadwalnya bisa cukup padat, terutama saat menangani pasien dalam kondisi darurat. Selain itu, pembagian kerja dengan sistem shift ini dinilai efektif dalam menjaga keberlangsungan pelayanan kesehatan di IGD, yang membutuhkan kesiapsiagaan selama 24 jam. Meskipun ada tantangan seperti pola tidur yang harus disesuaikan, sistem shift memberikan fleksibilitas bagi tenaga medis untuk mengatur waktu pribadi mereka di luar jam kerja. Namun, keberhasilan menjaga *work life balance* juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola waktu dan beban kerja. Dalam hal ini, dukungan dari organisasi, seperti pembagian tugas yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif, turut membantu tenaga medis untuk tetap produktif dan seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa *work-life balance* dirasakan positif meskipun terdapat beban kerja tambahan.

Agar dapat menjaga produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor krusial yang harus dilihat oleh setiap perusahaan dalam menciptakan sebuah kebijakan adalah keseimbangan antara kehidupan karyawan didalam pekerjaannya, karena menurut Hutcheson dalam (Yuwana & Sanjaya, 2022) *work life balance* merupakan wujud dari kepuasan seseorang untuk meraih keseimbangan kehidupan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Apabila *work life balance* yang dimiliki tinggi maka karyawan akan merasa semua lingkungan dalam aspek kehidupannya seperti lingkungan di rumah, lingkungan pertemanan, serta dalam lingkungan kantor mendukung setiap kegiatannya.

Menurut Hasibuan dalam (Ketut Mustika et al., 2023), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja membahas tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Luthans, dalam (Pradana & Tulasi, 2021). Definisi tersebut mencakup aspek sikap kognitif (reaksi), afektif, dan evaluatif karyawan atas pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Berdasarkan hasil wawancara, tenaga medis merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya karena berbagai faktor pendukung yang membuat lingkungan kerja mereka menjadi lebih nyaman dan teratur. Selain itu, kepuasan kerja tenaga medis ditunjukkan melalui perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, seperti kebanggaan dalam memberikan pelayanan kesehatan, kenyamanan dalam

lingkungan kerja, dan hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Tenaga medis yang puas cenderung menunjukkan motivasi tinggi, keterlibatan aktif dalam tugas, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih. Mereka merasa pekerjaan mereka bermakna, sesuai dengan harapan, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Medis di RSUD Prembun)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memahami hubungan antara *Person-Organization Fit* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja dokter di RSUD Prembun, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga medis di RSUD Prembun. Berikut adalah rumusan masalah yang akan dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun?

2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Prembun?
3. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Prembun ?

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh *person organization fit* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan pada tenaga medis di RSUD Prembun.
3. Ada empat variabel dalam penelitian ini dibatasi pada :
 - a. Kinerja pegawai

Menurut Moeheriono, dalam (Jodie Firjatullah et al., 2023) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara, dalam (Herawati et al., 2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang mencerminkan prestasi, disiplin dan moral kerja dari karyawan

yang mencintai pekerjaannya Hasibuan, dalam (Palendeng & Bernarto, 2021).

Indikator kepuasan kerja menurut Vannecia, dalam (Ketut Mustika et al., 2023) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Atasan (*Supervisor*)
3. Rekan Kerja (*Workers*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji (*Payment*)

c. *Person Organization Fit*

Person organization fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini individu. *Person organization fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif Kristof, dalam (Syahid et al., 2022) .

Menurut Kristof dalam (Jayanti, 2022) terdapat empat indikator *person organization fit* :

1. Kesesuaian antara nilai atau prinsip individu dan organisasi (*value congruence*).

2. Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi (*goal congruence*).
3. Kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat dalam lingkungan kerja dan struktur organisasi (*employee need fulfillment*).
4. Kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi (*culture personality congruence*).

d. *Work Life Balance*

Menurut Berk & Gundogmus dalam (Work et al., 2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga / pribadi.

Menurut Hudson dalam (Arifin & Muharto, 2022) terdapat tiga indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu
2. Keseimbangan Keterlibatan
3. Keseimbangan Kepuasan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Prembun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada tenaga medis di RSUD Prembun.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis di RSUD Prembun.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis di RSUD Prembun.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga medis di RSUD Prembun.
6. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis di RSUD Prembun.
7. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis di RSUD Prembun.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen SDM, khususnya terkait dengan *person organization fit* dan *work*

life balance, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Hasil penelitian dapat menjadi literatur tambahan bagi akademisi yang meneliti topik serupa, khususnya dalam konteks instansi pemerintah atau rumah sakit.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen RSUD Prembun untuk mengembangkan strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan antara bekerja dengan waktu istirahat (*Work-Life Balance*), meningkatkan kesesuaian antara nilai tenaga medis dan organisasi (*Person-Organization Fit*), serta meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Dengan memahami pentingnya *work life balance* dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi, manajemen dapat merancang program yang meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja pegawai, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kinerja.