

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi adalah salah satu alat ukur penting yang menentukan sejauh mana karyawan terikat dengan tujuan, nilai, dan keberlangsungan organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi dengan tingkat komitmen tinggi dari para karyawannya biasanya akan lebih sukses dalam mencapai tujuan jangka panjangnya, karena karyawan yang berkomitmen akan berusaha memberikan kontribusi terbaik serta mempertahankan hubungan yang positif dengan organisasi. Pada konteks rumah sakit, komitmen ini menjadi penting mengingat tantangan di sektor kesehatan yang tidak hanya melibatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga berpengaruh pada mutu layanan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit menjadi sangat penting untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kondisi kerja meliputi 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 (Ariani, 2025). Berdasarkan pendapat Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan bentuk keinginan, kesadaran, dan kesungguhan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan melalui upaya, tekad, serta keyakinan dalam

mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi., sedangkan Greenberg dan Baron (2011) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih stabil, lebih produktif, dan pada akhirnya lebih memberikan keuntungan bagi organisasi (Putri, 2022).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan medis berkualitas kepada masyarakat di wilayah Sruweng dan sekitarnya. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sebagai rumah sakit yang berafiliasi dengan Muhammadiyah, institusi ini tidak hanya menjunjung profesionalisme dalam pelayanan kesehatan, tetapi juga mengusung nilai-nilai keislaman dan kemanusiaan sebagai bagian dari misi organisasional. Dalam era persaingan layanan kesehatan yang semakin ketat, tuntutan bagi rumah sakit untuk menjaga mutu pelayanan dan efisiensi operasional sangat tinggi. Salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilan operasional rumah sakit adalah komitmen organisasi dari karyawan, yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya variasi tingkat komitmen organisasi pada perawat. Sebagian perawat menunjukkan loyalitas yang tinggi dengan tetap bertahan bekerja dalam jangka waktu yang lama, bersedia membantu rekan kerja di luar tugas pokok, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan rumah saki. Akan

tetapi, di sisi lain terdapat pula perawat yang kurang terlibat dalam kegiatan organisasi dan hanya menjalankan tugas sesuai kewajiban, serta menunjukkan keinginan untuk mencari peluang kerja di rumah sakit lain yang dianggap memberikan prospek karir dan kesejahteraan yang lebih baik. Tingginya beban kerja pada waktu-waktu tertentu, tuntutan pelayanan yang cepat, serta kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan standar pelayanan kesehatan menjadi tantangan yang dapat memengaruhi tingkat keterikatan perawat terhadap organisasi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti *person-job fit*, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir.

Penelitian ini menganalisis tentang komitmen perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang berdasarkan fakta dilapangan komitmen ditunjukan melalui sikap, perilaku, dan keterikatan perawat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja. Perawat dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaannya untuk memberikan pelayanan keperawatan secara optimal. Komitmen organisasi pada perawat terlihat dari bagaimana kesediaan perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit, menjalankan tugas sesuai standar pelayanan keperawatan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini sangat relevan dalam konteks rumah sakit swasta maupun rumah sakit berbasis keagamaan seperti PKU Muhammadiyah

Sruweng, di mana stabilitas perawat berkomitmen dapat bekerja selama lebih dari 3 tahun. Komitmen organisasi yang kuat dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng akan memperkuat loyalitas dan rasa tanggungjawab perawat, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja, mutu pelayanan, serta kepuasan pasien di rumah sakit.

Salah satu faktor yang kuat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *Person Job Fit*. Pengertian *Person Job Fit* menurut pendapat Kristoff adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Putri, 2022). Penelitian oleh Ariani & Ariani (2025) di RSUD Dr. Harjono Ponorogo menemukan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, dalam konteks yang lebih umum, penelitian oleh Wayan et al., (2023) juga menunjukkan bahwa *Person Job Fit* secara langsung memengaruhi komitmen organisasional, dan bahkan berdampak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat terdapat fenomena bahwa perawat yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, minat, dan kepribadian cenderung menunjukkan tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika tuntutan pekerjaan sejalan dengan kompetensi yang dimiliki, perawat tersebut mampu menyelesaikan tugas secara optimal tanpa tekanan berlebihan. Kondisi ini menumbuhkan rasa percaya diri, makna kerja, serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan sering memicu

stres kerja, penurunan kinerja, serta keinginan untuk berpindah kerja. Fenomena yang ditemukan pada saat observasi ini menunjukkan bahwa person-job fit yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi, karena karyawan merasa perannya penting dan sesuai dengan dirinya. Temuan ini memperkuat argumen bahwa ketika seorang perawat merasa pekerjaannya sangat “cocok” dengan profil pribadinya, maka keterikatan terhadap organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya bisa meningkatkan komitmen jangka panjang.

Tidak hanya aspek *person-job fit*, lingkungan kerja non fisik juga memainkan peranan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Pengertian lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti merupakan seluruh kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik hubungan antara karyawan dengan atasan, antara rekan sejawat, maupun dengan bawahan (Linda Mulyana Sari, 2022). Penelitian Nuraena, S., Yuniar, N., & Prasetya (2024) pada perawat di rumah sakit di Kota Kendari menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat terdapat fenomena bahwa perawat yang bekerja dalam suasana saling menghargai, terbuka, dan penuh dukungan cenderung merasa aman secara psikologis. Kondisi tersebut mendorong loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, konflik berkepanjangan, komunikasi yang buruk, dan kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan semangat kerja dan keterikatan perawat. Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa elemen non fisik dari tempat kerja sangat penting meskipun fasilitas fisik memadai, tanpa dukungan sosial dan psikologis yang baik, komitmen perawat bisa tetap rendah. Dalam konteks rumah sakit, di mana kerja tim dan komunikasi lintas profesi sangat krusial, lingkungan kerja non fisik yang harmonis akan meningkatkan rasa aman psikologis, kepercayaan, dan motivasi perawat untuk tetap mendukung organisasi.

Aspek selanjutnya yang tidak kalah penting dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi adalah pengembangan karir. Menurut Gomes, pengembangan karir adalah gabungan dari kebutuhan pelatihan pada masa yang akan datang dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) (Sari et al., 2023). Fenomena yang sering muncul pada saat dilakukan observasi adalah perawat yang memperoleh kesempatan pelatihan, promosi yang adil, serta kejelasan jenjang karir akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Perasaan tersebut menumbuhkan motivasi untuk berkontribusi lebih besar dan bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, terbatasnya peluang pengembangan karir sering menimbulkan rasa stagnan dan mendorong perawat mencari kesempatan di tempat lain. Oleh karena itu, pengembangan karir yang baik terbukti memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Tenaga kesehatan sangat membutuhkan jalur pengembangan karir, karena profesi medis terus berkembang dan menuntut peningkatan kompetensi.

Pengembangan karir bisa dilakukan melalui pelatihan rutin, *workshop*, seminar, sertifikasi profesi, dan jenjang kenaikan jabatan yang transparan. Penelitian lain di luar sektor kesehatan dan organisasi sejenis telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap loyalitas dan komitmen karyawan, sebagai contoh, meskipun tidak secara langsung di rumah sakit, penelitian Sopali, et.al (2023) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam organisasi kesehatan, dan kinerja yang baik pada akhirnya berkontribusi pada komitmen organisasional lebih kuat.

Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, ketiga faktor tersebut (*person-job fit*, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir) sangat relevan untuk dikaji. Rumah sakit Muhammadiyah umumnya memiliki nilai-nilai keagamaan, budaya organisasi inklusif, dan orientasi pelayanan sosial, yang dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan komitmen organisasi. Namun, sekat penelitian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh variabel-variabel ini terhadap komitmen organisasi di rumah sakit berbasis Muhammadiyah masih relatif sempit. Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian yang mendesak sejauh mana *person-job fit*, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir memengaruhi komitmen organisasi dalam konteks rumah sakit Muhammadiyah, dan variabel mana yang paling dominan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan akademik dan kebutuhan praktis manajerial.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris tentang seberapa besar pengaruh *person-job fit*, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara lebih efektif, demi meningkatkan loyalitas karyawan, menurunkan *turnover*, dan mendukung misi pelayanan sosial dan keagamaan rumah sakit.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
4. Apakah *person-job fit*, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?

1.3. Batasan Masalah

Penulis memberikan batasan permasalahan dari penelitian hanya pada pembahasan pengaruh *Person Job Fit*, lingkungan kerja non-fisik, dan

pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Penelitian ini dibatasi karena keterbatasan waktu, dana, dan pengetahuan penulis supaya pembahasan tidak menyimpang serta lebih fokus dan terarah dari tujuan yang diinginkan, dengan demikian ruang lingkup penelitian ini hanya mencakup responden sebanyak 35 orang karyawan dengan status sebagai perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng serta dipilih secara acak dan tidak mencakup ke seluruh profesi di rumah sakit maupun institusi lain. Penelitian ini membatasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. *Person Job Fit*

Person Job Fit menurut Kristoff dan Brown (2000) adalah keselarasan antara kompetensi individu, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dengan persyaratan yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. *Cable dan Blue* membagi indikator *Person Job Fit* menjadi 2 elemen indikator (Putri&Parmin, 2022), yaitu :

- a. Demands ability fit berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan.
- b. Needs supply fit berkaitan dengan hasil pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah seluruh kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik hubungan antara karyawan dengan atasan, antara rekan sejawat, maupun dengan

bawahan (Sari, 2022). Siagian (2014) membagi Indikator lingkungan kerja non fisik menjadi 3 (Febrianti et al., 2023) yang terdiri dari :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan.
- c. Kerjasama antar karyawan

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dikemukakan oleh Donald Super yang mendefinisikan pengembangan karir sebagai berkembangnya seseorang yang dilalui mulai dari eksplorasi, pertumbuhan, pematangan, sampai dengan tahapeliharaan serta penurunan (Sri et al., 2025). Menurut Siagian (2011), indikator-indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan.
- b. Informasi berbagi peluang promosi.
- c. Minat dipromosikan.
- d. Tingkat kepuasan.

4. Komitmen Organisasi

Licoll dan Bashaw (2007) memberikan pandangannya terkait pengertian komitmen organisasi sebagai bentuk kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi serta memberikan upaya yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi yang sama diperinci lebih dalam oleh Busro (Maranata et al, 2022) yang menyatakan sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh person–job fit terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
4. Untuk mengetahui pengaruh person–job fit, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh person–job fit terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
4. Untuk mengetahui pengaruh person–job fit, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan manfaat untuk sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor penentu komitmen organisasi. Temuan penelitian ini dapat memperluas wawasan akademis mengenai pengaruh person–job fit, lingkungan kerja non fisik, serta pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, sekaligus menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya yang menggunakan variabel maupun konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor internal yang berperan dalam membentuk komitmen organisasi pada perawat. Temuan tersebut dapat

dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan strategis, seperti peningkatan program pengembangan karir, perbaikan kualitas lingkungan kerja non fisik, serta penempatan tenaga perawat secara lebih tepat sesuai kemampuan sehingga dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengimplementasikan teori yang telah dipelajari sekaligus meningkatkan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah. Selain itu, kegiatan penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam mengkaji permasalahan manajemen sumber daya manusia di lapangan dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi peneliti lain, mahasiswa, maupun tenaga kesehatan yang berminat mempelajari komitmen organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pertimbangan bagi rumah sakit lain dalam menyusun strategi peningkatan kinerja dan retensi karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta pengelolaan karir yang lebih baik.