

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT WANITA BERKELUARGA
DENGAN VARIABEL *INTERVENING* KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI RUANG RAWAT INAP RSUD
CIBABAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar

Sarjana Ekonomi

Oleh:

Riansyah Aulia Wardhana

2013120231

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Oleh BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

**INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT TO
MARRIED NURSE PERFORMANCE WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING
VARIABLES ON INPATIENT CARE FACILITY OF
CIBABAT REGIONAL GENERAL HOSPITAL**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By:

Riansyah Aulia Wardhana

2013120231

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT WANITA BERKELUARGA
DENGAN VARIABEL *INTERVENING* KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI RUANG RAWAT INAP RSUD
CIBABAT**

Oleh:

Riansyah Aulia Wardhana
2013120231

Bandung, Januari 2018
Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Riansyah Aulia Wardhana
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 Mei 1995
NPM : 2013120231
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Wanita Berkeluarga dengan Variabel *Intervening* Komitmen Organisasional di Ruang Rawat Inap RSUD Cibabat

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelamya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 17 Januari 2018

Pembuat pernyataan :



(Riansyah Aulia Wardhana)

ABSTRAK

Pekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh organisasi. Performa organisasi ditentukan berdasarkan kapabilitas serta performa pekerja yang ada di dalamnya, terutama untuk jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan, oleh karena hal tersebut, performa yang dihasilkan oleh para pekerja/perawat dalam rumah sakit langsung dirasakan oleh konsumennya. RSUD Cibabat merupakan sebuah institusi rumah sakit milik pemerintah tipe B non pendidikan yang memiliki total ketenagakerjaan sebesar 858 pekerja, dengan proporsi 558 tenaga kesehatan, serta 298 tenaga non kesehatan. RSUD Cibabat memiliki total jumlah perawat sebanyak 347 perawat yang didominasi oleh para wanita.

Emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh R.A. Kartini membuka kebebasan-kebebasan kepada wanita, salah satunya kebebasan wanita untuk bekerja. Oleh karena itu dewasa ini banyak wanita berkeluarga yang mulai menjalani peran ganda sebagai pekerja selain sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda tersebut apabila memiliki ketidakseimbangan antar peran satu dengan yang lain dapat menyebabkan terjadinya konflik atau yang lebih dikenal dengan *work-family conflict*. Terjadinya *work-family conflict* dapat menyebabkan timbulnya perasaan bersalah apabila seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan secara adil dalam kedua peran yang dijalani, hal ini dapat menyebabkan terganggunya komitmen pekerja terhadap organisasi yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Berkurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerja dikhawatirkan dapat berdampak pada turunnya niat bekerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga dengan variabel *intervening* komitmen organisasional di ruangan rawat inap RSUD Cibabat.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *work-family conflict* serta komitmen organisasi kepada seluruh perawat wanita berkeluarga pada tujuh ruang rawat inap serta kuesioner penilaian kinerja yang disebarkan kepada tujuh kepala ruangan rawat inap guna menilai kinerja para perawatnya. Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier sederhana guna mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi serta uji regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dalam kedua uji regresi tersebut dikarenakan tidak memenuhi syarat uji signifikansi ($p\text{-value} < 0.05$). Walaupun tidak terdapat pengaruh antara ketiga variabel tersebut, penulis menyarankan agar rumah sakit dapat meninjau kembali tingginya *work-family conflict* yang terjadi dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian yang memungkinkan para perawat dapat memenuhi kedua tuntutan yang dimiliki akibat kondisi peran ganda tersebut yang dikhawatirkan dapat mengganggu komitmen organisasional serta penurunan kinerja.

Keyword: work-family conflict, komitmen organisasi, kinerja, peran ganda

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Wanita Berkeluarga dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasial di Ruang Rawat Inap RSUD Cibabat”. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada:

1. Bapak Aneka Pristafuddin, Ibu Triana Yani Wardhani, dan Firmansyah Rastra Wardhana, yang selalu menyediakan rumah penuh dengan dukungan baik moril maupun materil, doa, dan kasih sayang yang tidak pernah habis bagi penulis.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan serta sebagai seorang pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu dikala kesibukannya. Terimakasih atas waktu dan tenaga dalam membimbing kami, anak bimbingan Ibu.
3. Ibu Angela Teressia, S.IP, MM. yang membantu membentuk pola pikir penulis dalam mengerjakan skripsi ini, serta terimakasih untuk waktu dan tenaga yang diluangkannya walaupun penelitian penulis bukan tanggungjawab Ibu.
4. Evelyne Elisabeth, yang selalu menjadi dasar dari segala motivasi penulis. Terimakasih atas semua dukungan, doa yang tiada henti, keceriaan, canda-tawa yang membuat hari lebih tenang, kebodohan yang selalu kamu lakukan, dan tidak pernah mengeluh demi menyemangati penulis dikala penulis mengalami kesusahan yang sangat besar. Terbitnya skripsi ini tidak lepas dari usaha-usaha yang kau berikan. Sekarang, saatnya ku berusaha untuk sesuatu yang lebih besar di depan!
5. Fitria Purnamasari, Tsaqif Fauzan, Kasandy Andiona, Prananda Ikhsan, Dika Muhammad Raihan, Ashifa Rahma, Mega, Annasthasia, Dicky, Silmina, dan

Fikriyadi yang selalu menjadi tempat penulis untuk bercerita mengenai penelitian dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi. THANK YOU GUYS.

6. Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen 2013 khususnya Divisi *Public Relation*, terima kasih telah memberikan pengalaman yang tidak terlupakan bagi penulis, pelajaran yang sangat berharga untuk kedepannya, serta satu tahun kebersamaan yang enyisakan kebahagiaan terlepas dari halangan dan rintangan yang dihadapi.
7. Ahmad Fauzan, Algifari, Imam, Fario, Raikhanza, Tri, Jordy, Alshad, Kelvin, Nadhira, Eizy, Aria Aji, Fakhri, dan Hasbi yang selalu mendengar keluhan mengenai skripsi serta mengganggu *timeline* penulis. Namun tanpa kalian skripsi ini tidak akan menyenangkan.
8. Para anggota grup-grup *Line* yang sangat banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memenuhi notifikasi *handphone* penulis
9. Seluruh pengurus HMPSM periode 2015/2016 atas semua pembelajaran sehingga penulis dapat berkembang tidak hanya dari sisi berorganisasi, tetapi menjadi individu yang jauh lebih baik
10. Teman-teman Manajemen Angkatan 2013, atas perjuangan, kebersamaan, dan kehidupan kampus yang penuh dengan canda-tawa dari semester satu sampai sekarang
11. Seluruh responden dan pihak yang telah membantu proses penyelesaian tugas akhir ini, terimakasih atas partisipasi dan dukungan yang telah diberikan
12. Seluruh teman-teman Manajemen dan Unpar, seluruh jajaran dosen, tata usaha, pekarya, dan seluruh elemen Universitas Katolik Parahyangan atas segala bantuan selama masa perkuliahan

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Maka, penulis sangat terbuka atas semua kritik dan saran yang akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, 4 Juli 2017

Riansyah Aulia Wardhana

DAFTAR ISI

	ABSTRAK	i
	KATA PENGANTAR.....	ii
	DAFTAR ISI	iv
	DAFTAR TABEL	vi
	DAFTAR GAMBAR.....	vii
	DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang Masalah	1
	1.2 Rumusan Masalah.....	4
	1.3 Tujuan Penelitian	5
	1.4 Manfaat Penelitian	5
	1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	9
	2.1 <i>Work Family Conflict</i>	9
	2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	9
	2.1.2 Antecedent <i>Work-family Conflict</i>	11
	2.1.3 Dampak <i>Work-Family Conflict</i>	12
	2.2 Komitmen Organisasi	12
	2.2.1 Komponen Komitmen Organisasi	13
	2.3 Kinerja.....	14
	2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
	2.3.2 Dimensi Kinerja	14
	2.3.3 Dampak Kinerja	15
	2.4 Pengaruh Antara <i>Work-Family Conflict</i> dengan Kinerja... 16	
BAB 3	METODE DAN OBJEK PENELITIAN	17
	3.1 Metode Penelitian	17
	3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	17
	3.1.2 Populasi.....	18
	3.1.3 Operasionalisasi Variabel	18
	3.1.4 Teknik Pengolahan dan Analisa Data	25
	3.1.5 Uji Instrumen	25
	3.1.5.1 Uji Validitas	25
	3.1.5.2 Uji Reliabilitas	28
	3.1.5.3 Uji Normalitas.....	29
	3.1.5.4 Uji Multikolinieritas	29
	3.1.5.5 Uji Heteroskedastisitas	30
	3.2 Objek Penelitian	30
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
	4.1 Analisis Karakteristik Responden	32
	4.2 Analisis <i>Work-Family Conflict</i>	34
	4.3 Analisis Komitmen Organisasi.....	45

4.4	Analisis Kinerja	50
4.5	Analisis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasi	57
4.5.1	Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana	57
4.5.2	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	57
4.6	Analisis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	60
4.6.1	Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Berganda.....	60
4.6.2	Hasil Uji Multikolinieritas	61
4.6.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.6.4	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	63
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	71
	DAFTAR PUSTAKA	73
	LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	19
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	22
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja	23
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	26
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	27
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	27
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	28
Tabel 4. 1 Usia Responden	32
Tabel 4. 2 Lama Bekerja Responden	33
Tabel 4. 3 Hasil Tingkat Sub-Variabel <i>Time Based Conflict (Work Interfering Family)</i>	34
Tabel 4. 4 Hasil Tingkat Sub-Variabel <i>Time Based Conflict (Family Interfering Work)</i>	35
Tabel 4. 5 Hasil Tingkat Sub-Variabel <i>Strain Based Conflict (Work Interfering Family)</i>	37
Tabel 4. 6 Hasil Tingkat Sub-Variabel <i>Strain Based Conflict (Family Interfering Work)</i>	39
Tabel 4. 7 Hasil Tingkat Sub-Variabel <i>Behavior Based Conflict (Work Interfering Family)</i>	41
Tabel 4. 8 Hasil Tingkat Sub Variabel <i>Behavior Based Conflict (Family Interfering Work)</i>	42
Tabel 4. 9 Hasil Tingkat Keseluruhan Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	44
Tabel 4. 10 Hasil Tingkat Sub-Variabel Komitmen Afektif.....	45
Tabel 4. 11 Hasil Tingkat Sub-Variabel Komitmen Normatif	46
Tabel 4. 12 Hasil Tingkat Sub-Variabel Komitmen Kontinuen	47
Tabel 4. 13 Hasil Tingkat Keseluruhan Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 4. 14 Hasil Tingkat Sub-Variabel Kuantitas	50
Tabel 4. 15 Hasil Tingkat Sub-Variabel Kualitas	51
Tabel 4. 16 Hasil Tingkat Sub-Variabel Ketepatan Waktu	52
Tabel 4. 17 Hasil Tingkat Sub-Variabel Kehadiran.....	53
Tabel 4. 18 Hasil Tingkat Sub-Variabel Kemampuan Kerjasama.....	54
Tabel 4. 19 Hasil Tingkat Keseluruhan Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (1).....	58
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (2).....	58
Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4. 24 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda (1).....	63
Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda (2).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	8
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Rekap Jawaban Responden	83
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas <i>Work-Family Conflict</i>	84
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	85
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kinerja	85
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, pekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh organisasi khususnya pada bidang jasa. Pekerja memiliki andil yang sangat besar dalam menentukan performa yang dihasilkan organisasi terkait dengan maju dan berkembangnya sebuah organisasi tersebut. Performa organisasi ditentukan berdasarkan kapabilitas serta performa pekerja yang ada di dalamnya, terutama untuk jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit yang pelayanannya langsung dirasakan oleh konsumen.

Emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh R.A. Kartini pada masanya membuat wanita-wanita khususnya di Indonesia tidak dipandang sebelah mata. Dewasa ini wanita telah memiliki kebebasan dalam berbagai hal khususnya kebebasan tentang bekerja. Banyak wanita yang mulai bekerja dengan berbagai alasan seperti membantu perekonomian keluarga, mengurangi beban suami, memenuhi kebutuhan pribadi, bahkan ada yang bekerja untuk memenuhi *passion* yang terdapat dalam dirinya. Tentunya hal tersebut dapat menimbulkan situasi peran ganda wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja.

Peran ganda wanita tersebut dapat menyebabkan konflik di dalam rumah tangga. Peran ganda menurut Kartini (1994) adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik dan perempuan karier. Yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yang setia, sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karier adalah apabila ia bekerja di luar. Kata konflik di dalam kamus mengacu kepada kata-kata seperti perkelahian, perselisihan, dan berbenturan (Kartono & Gulo, 2000). Irwanto (1991), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Kita dapat menyebut fenomena tersebut sebagai *Work-Family Conflict* (WFC). WFC adalah salah satu dari bentuk *Interrole Conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone (2003) mengatakan bahwa kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (keluarga), dimana harapan orang

lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. WFC menurut Greenhaus & Beutell (1985) memiliki sifat *bidirectional* yang terdiri dari *Work Interfering Family* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab keluarga, dan *Family Interfering Work* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan.

Siwi (2005:9), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pekerjaannya akan lebih mengalami konflik peran. Dengan demikian, perubahan komitmen organisasi pada diri karyawan wanita akan berpengaruh pada besar kecil kemungkinan terjadinya konflik peran. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya.

Menurut penelitian sebelumnya, didapatkan juga hasil bahwa terjadi pengaruh negatif WFC terhadap kinerja karyawan¹. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Timpe (1992: 33), yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat fisik, sifat kepribadian, motivasi, umur, latar belakang, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, dan kompensasi. Kinerja para karyawan dapat dinilai dengan penilaian kinerja yang pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kinerja pekerja dalam mencapai standar kinerja organisasi.

¹ Sumber: Annisa Rahmawati, 2015, Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia layanan jasa kesehatan yang mengedepankan pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan yang baik ini tentunya ditentukan oleh seberapa baik pelayanan yang diberikan baik dari karyawan maupun perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat maupun karyawan harus dapat melayani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis dengan baik dan menanggapi mereka dengan cepat dan tanggap. Dalam hal ini, perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit. Maka dari itu, sebuah rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi perawat yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya.

Menurut Nursalam (2009) tugas umum seorang perawat adalah (1) Memberikan pelayanan keperawatan secara langsung berdasarkan proses keperawatan dengan sentuhan kasih sayang. (2) Melaksanakan program medis dengan penuh tanggungjawab. (3) Memerhatikan keseimbangan kebutuhan fisik, mental, moral, dan spiritual dari klien. (4) Mempersiapkan klien secara fisik dan mental untuk menghadapi tindakan medis keperawatan dan pengobatan sesuai diagnosis. (5) Melatih klien untuk menolong dirinya sendiri sesuai dengan kemampuannya. (6) Memberikan pertolongan segera pada klien gawat atau sakaratul maut. (7) Membantu kepala ruangan dalam pemeriksaan ruangan secara administrative. (8) Mengatur dan menyiapkan alat – alat yang ada di ruangan menurut fungsinya supaya siap pakai. (9) Menciptakan dan memelihara kebersihan, keamanan, kenyamanan dan keindahan ruangan. (10) Melaksanakan tugas dinas pagi, sore, malam, atau hari libur secara bergantian sesuai dengan jadwal tugas. (11) Memberi penyuluhan kesehatan sehubungan dengan penyakitnya (PKMRS). (12) Melaporkan segala sesuatu mengenai keadaan klien baik secara lisan maupun tertulis. (13) Membuat laporan harian klien. Apabila peran perawat wanita sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang bersamaan, saat itulah akan timbul konflik baik yang berasal dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat merupakan sebuah rumah sakit milik pemerintah tipe B non pendidikan yang sedang mengalami pertumbuhan baik dari sisi sistem maupun dari sisi infrastrukturnya. Rumah sakit ini sedang mengalami kenaikan tingkat *BOR (bed occupancy rate)* hingga mencapai 85% dan disertai

kenaikan tren kunjungan layanan rawat jalan serta IGD yang berarti bertambahnya tanggungjawab para perawat dalam melayani pasiennya. Dan menurut salah satu bagian dari rumah sakit tersebut, didapat banyak keluhan konsumen yang merupakan sebuah indikasi penurunan kinerja perawat dan disinyalir diakibatkan oleh terjadinya konflik peran ganda yang dialami perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat, yang artinya kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja para perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang didukung variabel *intervening* komitmen organisasional dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Wanita Berkeluarga dengan Variabel *Intervening* Komitmen Organisasional di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat**”. Penulis berharap dengan terselesaikannya penelitian ini dapat membantu RSUD Cibabat untuk mengetahui seberapa besar karyawannya mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga, faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap konflik tersebut, serta sebagai acuan data untuk melakukan *corrective action* dalam mengurangi terjadinya penurunan kinerja para perawat yang disebabkan oleh konflik pekerjaan dan rumah tangga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Work-Family Conflict* yang dirasakan oleh para perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat?
2. Bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki oleh para perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat?
3. Bagaimana kinerja perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* yang dirasakan perawat wanita berkeluarga terhadap komitmen organisasi di ruangan rawat inap RSUD Cibabat?

5. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasi yang terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui *Work-Family Conflict* pada perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
2. Mengetahui komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
3. Mengetahui kinerja pada perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
4. Menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* yang terjadi terhadap komitmen organisasi yang dimiliki perawat di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
5. Menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* dan komitmen organisasi yang dimiliki terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manajemen rumah sakit dapat mengetahui seberapa berpengaruh *Work-Family Conflict* pada perawat wanita berkeluarga terhadap komitmen organisasinya, yang akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat menjadi acuan data untuk mengatasi terjadinya komitmen yang rendah di diri para perawat, dan dapat mengurangi potensi terjadinya penurunan kinerja para perawat
2. Menambah literatur studi mengenai *Work-Family Conflict*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan untuk kalangan akademis agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih lanjut

1.5 Kerangka Pemikiran

Pekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh organisasi khususnya pada bidang jasa. Pekerja memiliki andil yang sangat besar dalam menentukan performa yang dihasilkan organisasi terkait dengan maju dan

berkembangnya sebuah organisasi tersebut. Performa organisasi ditentukan pada bagaimana kapabilitas serta performa pekerja yang ada di dalamnya baik untuk pria maupun wanita, terutama untuk layanan jasa kesehatan seperti rumah sakit yang pelayanannya langsung dirasakan oleh konsumen. Emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh R.A. Kartini pada masanya membuat wanita-wanita khususnya di Indonesia tidak dipandang sebelah mata. Dewasa ini wanita telah memiliki kebebasan dalam berbagai hal khususnya kebebasan tentang bekerja. Tentunya hal tersebut dapat menimbulkan situasi peran ganda wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja. Tentunya hal itu dapat memunculkan situasi peran ganda wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja. Peran ganda wanita tersebut dapat menyebabkan konflik di dalam rumah tangga. Peran ganda menurut Kartini (1994) adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik dan perempuan karier. Yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yang setia, sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karier adalah apabila ia bekerja di luar.

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *Interrole Conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone (2003) mengatakan bahwa kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (keluarga), dimana harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Siwi (2005:9), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pekerjaannya akan lebih mengalami konflik peran. Dengan demikian, perubahan komitmen organisasi pada diri karyawan wanita akan berpengaruh pada besar kecil kemungkinan terjadinya konflik peran. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang buruk dapat memicu timbulnya penurunan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terdapat dua

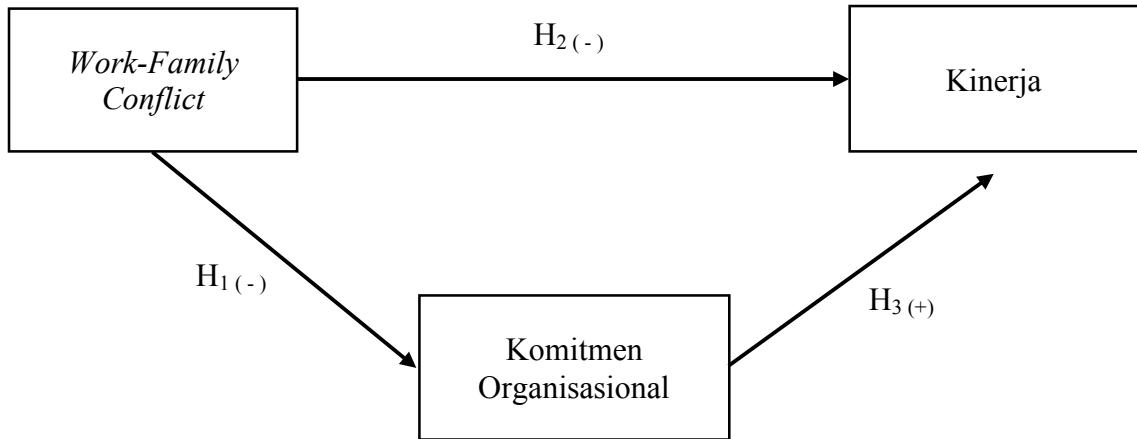
faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Timpe (1992: 33), yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat fisik, sifat kepribadian, motivasi, umur, latar belakang, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, dan kompensasi.

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia layanan jasa kesehatan yang mengedepankan pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan yang baik ini tentunya ditentukan oleh seberapa baik pelayanan yang diberikan baik dari karyawan maupun perawat yang bekerja di rumah sakit. Dalam hal ini, perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit. Maka dari itu, sebuah rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi perawat yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya. Dengan memiliki banyak tanggungjawab profesinya, seorang perawat harus bisa memenuhi tanggungjawab tersebut bersamaan dengan memenuhi tanggungjawab sebagai ibu rumah tangga, pada saat itulah terjadi konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita berkeluarga.

Konflik peran ganda tersebut pun disinyalir terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat. RSUD Cibabat merupakan sebuah rumah sakit milik pemerintah tipe B non pendidikan. Pada rumah sakit ini berdasarkan hasil wawancara penulis pada seorang atasan di bagian direksi memiliki banyak keluhan dari konsumennya, dan secara kasat mata terdapat kinerja buruk pada perawatnya. Di sisi lain, rumah sakit ini sedang mengalami kenaikan tingkat *BOR (bed occupancy rate)* hingga mencapai 85% dan disertai kenaikan tren kunjungan layanan rawat jalan serta IGD yang berarti bertambahnya tanggungjawab para perawat dalam melayani pasiennya. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja para perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang didukung variabel *intervening* komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan pengaruh antara *Work-Family Conflict* terhadap kinerja perawat dengan variabel *intervening* komitmen organisasional sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian



Dengan demikian, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh negatif antara *Work-Family Conflict* dengan komitmen organisasional yang dimiliki oleh perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
- H2: Terdapat pengaruh negatif antara *Work-Family Conflict* dengan kinerja perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat
- H3: Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional yang dimiliki dengan kinerja perawat wanita berkeluarga di ruangan rawat inap RSUD Cibabat