

TESIS

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA
PERAWAT PADA RSUD H. ANDI SULTHAN
DAENG RADJA BULUKUMBA**

***THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK
STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
PERFORMANCE OF NURSES IN RSUD H. ANDI SULTHAN
DAENG RADJA BULUKUMBA***

**YUNI KARTINI
A012192020**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN
KINERJA PERAWAT PADA RSUD H. ANDI SULTHAN
DAENG RADJA BULUKUMBA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Pada Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

**YUNI KARTINI
A012192020**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *STRESS KERJA*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PERAWAT
PADA RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA BULUKUMBA**

disusun dan diajukan oleh :

**YUNI KARTINI
A012192020**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **09 JUNI 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si
Nip. 19670518 199203 2 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Dr. Hj. Jumidah Maming, SE., M.Si
Nip. 19660401 199103 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yuni Kartini
Nim : A012192020
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Work Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 18 Juni 2021

Yang Menyatakan,



Yuni Kartini

PRAKATA



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, allahumma Shalli'ala Muhammad wa'ala' ali Muhammad. Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan hidayah, rahmat, dan karunia-Nya kepada seluruh umat manusia sehingga dalam setiap waktu kita diberikan kesempatan untuk bersyukur.

Sholawat yang disertai salam tidak lupa kita kirimkan kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta para sahabat-sahabatnya, yang telah membawa kita dari alam kebodohan kealam yang serba pengetahuan seperti sekarang ini. Sehingga penulis senantiasa diberikan kemudahan menyelesaikan tesis yang berjudul **"Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba"**.

Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai prasyarat untuk menyelesaikan studi program Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Mansyur Taiyeb dan Ibunda Marwah. Keduanya adalah sosok yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu. Tidak lupa pula seluruh keluarga, rekan dan para sahabat penulis yang senantiasa membantu, membimbing, serta memberikan arahan kepada penulis, sehingga penulis sampai kepada penghujung proses pendidikan Magister pada Program Studi Magister

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2021.

Melalui kesempatan ini, tidak lupa pula penulis juga haturkan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA. selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar dan segenap jajarannya;
2. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar;
3. Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar;
4. Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si. dan Dr. Hj. Jumidah Maming, SE., M.Si. selaku pembimbing utama dan pembimbing pendamping yang telah sabar memberikan bimbingan, saran, petunjuk, dan bantuan dari awal penulisan hingga selesainya Tesis ini;
5. Prod. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si dan Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si selaku tim penguji yang senantiasa memberikan masukan dan arahan kepada penulis;
6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan kepada penulis;
7. Seluruh staf pegawai akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Magister Manajemen yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian administrasi selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar;
8. Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;

9. Pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Bulukumba yang telah membantu dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba;
10. Pihak Rumah Sakit H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba yang telah memberikan izin dan bekerja sama dengan baik bersama penulis selama penyelesaian tesis ini;
11. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan Tesis ini;
12. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2019, terkhusus kelas Manajemen B dan Kelas Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia;
13. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan penulis A. Nur Asri Ainun, S.M., Gary Leonard Hendrik, SE., A. Hutami Adhiningsih, S.Ak., dan Nirwana, SE., yang sebentar lagi sama-sama akan menambah gelar MM. Terima kasih atas kerjasama dan dukungan morilnya;
14. Seluruh pihak yang telah berperang penting dalam perjalanan pendidikan penulis, penulis ucapkan terima kasih banyak untuk dukungannya. Dan terkhusus untuk “kamu” yang selalu memberikan *support* dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini;

Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun menerima bantuan dari berbagai pihak. Namun, apabila terdapat beberapa kesalahan dalam tesis ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan pada pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini. Akhir

kata, penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi terkait topik penelitian yang dibahas dalam Tesis tersebut. Dengan diiringi rasa syukur kepada Allah SWT, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala dukungan dan motivasi pada semua pihak yang telah membantu. Semoga kebaikan senantiasa menyertai kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 06 Juni 2021

Penulis,

YUNI KARTINI

ABSTRAK

YUNI KARTINI. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andl Sulthan Daeng Radja Bulukumba (dibimbing oleh Ria Mardiana dan Jumidah Maming).*

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, (3) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja, (4) pengaruh stres kerja terhadap kinerja, (5) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, (6) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, dan (7) pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: *Work Family Conflict* Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja



ABSTRACT

YUNI KARTINI. *The Effect of Work Family Conflict and Work Stress on Organizational Commitment and Nurses' Performance at Regional Public Hospital of Andi Sulthan Daeng Radja, Bulukumba* (supervised by **Ria Mardiana Y** and **Jumidah Maming**)

This study aims to determine and analyze (1) the effect of work family conflict on organizational commitment, (2) the effect of work stress on organizational commitment, (3) the effect of work family conflict on performance, (4) the effect of job stress on performance, (5) the effect of organizational commitment on performance, (6) the effect of work family conflict on performance through organizational commitment, and (7) the effect of job stress on performance through organizational commitment.

To achieve the targets the technique of data collection was conducted through observation and questionnaire. The data were analyzed using descriptive analysis techniques, validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, and Sobel test.

The results show that work family conflict has a positive and significant effect on organizational commitment. Work stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Work family conflict has a positive and significant effect on performance. Work family conflict has a negative and significant effect on performance. Organizational commitment has a positive effect on performance. Work family conflict affects nurses' performance through organizational commitment. Work stress affects nurses' performance through organizational commitment.

Keywords: work family conflict, work stress, organizational commitment, performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	14
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Grand Theory	15
2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	18
2.1.4 Stres Kerja.....	20
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	23
2.1.6 Kinerja.....	26
2.1.7 Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	28
2.1.8 Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.....	29
2.1.9 Hubungan Work Family Conflict Dan Kinerja Perawat	30
2.1.10 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Perawat.....	31
2.1.11 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat	32
2.2 Tinjauan Empiris.....	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	38
3.1 Kerangka Konseptual	39
3.2 Hipotesis	43
BAB IV METODE PENELITIAN	44

	4.1 Rancangan Penelitian	44
	4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
	4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
	4.4 Jenis dan Sumber Data.....	47
	4.5 Metode Pengumpulan Data	47
	4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
	4.7 Instrumen Penelitian	51
	4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	52
	4.9 Uji Asumsi Klasik	54
	4.10 Metode Analisis Data.....	55
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	59
	5.1 Gambaran Umum Penelitian	59
	5.2 Analisis Deskriptif Responden	63
	5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
	5.4 Uji Asumsi Klasik	70
	5.5 Metode Analisis Data	74
	5.6 Pembahasan Hasil	93
BAB VI	PENUTUP	108
	6.1 Kesimpulan	108
	6.2 Saran	109
	DAFTAR PUSTAKA	112
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	33
4.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran	51
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	66
5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
5.6 Hasil Uji Validitas	68
5.6 Hasil Uji Reliabilitas	70
5.8 Hasil Uji Normalitas	71
5.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
5.10 Kategori nilai rata-rata (mean).....	74
5.11 Distribusi jawaban responden variabel <i>Work Family Conflict</i>	75
5.12 Distribusi jawaban responden variabel stres kerja	76
5.13 Distribusi jawaban responden variabel komitmen organisasi.....	78
5.14 Distribusi jawaban responden variabel kinerja	80
5.15 Hasil Analisis Jalur I	81
5.16 Uji Koefisien Jalur Model I	82
5.17 Hasil Analisis Jalur II	83
5.18 Uji Koefisien Jalur Model II	84
5.19 Uji sobel pengaruh tidak langsung I	86
5.20 Uji sobel pengaruh tidak langsung II	87
5.21 Uji Hipotesis I	88
5.22 Uji Hipotesis II	88
5.23 Hasil Pengujian Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual	41
5.1 Struktur Organisasi	63
5.2 Grafik Histogram	71
5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
5.4 Diagram Jalur Model I	83
5.5 Diagram Jalur Model II	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi (Sadili Samsudin, 2006:22). Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya baik pria maupun wanita, terutama untuk layanan jasa kesehatan di rumah sakit umum daerah (Ahmad Hilmy Mubassyir, 2014:134). Sumber daya terbanyak dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat yang didominasi oleh tenaga kerja wanita merupakan salah satu peran yang berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang melakukan interaksi dengan pasien selama 24 jam. Jam kerja ini membuat perawat dibagi dalam shift kerja. Karakteristik pekerjaan seperti ini, perawat dituntut untuk selalu profesional dan memberikan kinerja yang optimal (Misba Hayati, 2020:141). Perawat profesional adalah perawat yang mampu memberikan perawatan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Perawat profesional bukan hanya berperan melaksanakan perawatan saja tetapi mampu sebagai pendidik, komunikator dan manajer (Reni Agustina, 2018:775).

Perawat umumnya terdiri dari kaum wanita yang tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai perempuan yang dituntut bertanggungjawab untuk mengurus dan membina keluarga. Namun, disisi lain perempuan sebagai seorang perawat dituntut untuk bekerja sesuai kebijakan rumah sakit dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki. Seorang perawat wanita dan juga ibu rumah tangga tidaklah mudah, di mana harus menjaga dan merawat pasien serta bertanggungjawab untuk mengurus suami dan anak (Patrice, 2004). Perawat wanita tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga.

Work family conflict (konflik pekerjaan-keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan. Hal ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Ahmad Hilmy dan Nuri Herawati, 2014:145). Pemenuhan tuntutan peran dan keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011). Jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan khawatir kronis (Veithzal Rivai, 2014:659).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat tertentu (Wilson, 2014). Meningkatnya kinerja suatu pekerjaan akan memberikan dampak positif kepada organisasinya tak terkecuali rumah sakit. Oleh sebab itu, rumah sakit juga perlu memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (Misbah Hayati, 2020:411). Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai karyawannya. Oleh karena itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Cyntia Imelda Tjokro, 2019). Bahkan kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien.

Pelayanan yang baik akan menjadi tolak ukur kualitas dan kinerja seorang perawat dalam melayani pasien. Penurunan kinerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah berumah tangga diindikasikan dari beban kerja yang terlalu banyak, tekanan pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan dan mengurus pekerjaan rumah tangga, suami serta anak-anak. Hal tersebut kemungkinan dapat menyebabkan menurunnya kinerja sehingga berimbas pada pekerjaan yang dihasilkan. Kurangnya waktu untuk beristirahat dan memanjakan diri sendiri sehingga akan memicu menurunnya komitmen para perawat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover, penting untuk diketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi apakah ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi tingkat emosional (Wibowo, 2017:429).

Rumah sakit umum daerah (RSUD) H. Andi Sulthan Daeng Radja merupakan rumah sakit umum tipe B yang terdapat di kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Rumah sakit tersebut hampir keseluruhan perawat yang bekerja telah berkeluarga, tentunya pembagian waktu antara keluarga dan sebagai perawat harus tepat, agar dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Sebagai seorang perawat diharapkan dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun terdengar adanya keluhan pasien yang mengatakan bahwa pelayanan di rumah sakit tersebut kurang bagus. Banyak tantangan yang dihadapi perawat berkaitan dengan bidang pekerjaan dan keluarga, terlebih pada masa pandemi covid-19 saat ini.

Peran ganda menjadi fenomena dalam dunia kerja yang sering kita jumpai. Apalagi saat ini dunia sedang diguncang dengan pandemi covid-19, suatu penyakit yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Virus ini telah menginfeksi sebanyak 215 negara termasuk Indonesia (www.kompas.com). Kasus ini terus meningkat hampir di setiap daerah di Indonesia. Seluruh tenaga kesehatan disiagakan di setiap rumah terkait rujukan dan penyanggah covid-19 untuk siap memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang berada di garda terdepan dengan jumlah paling banyak dan paling lama berinteraksi dengan pasien. Perawat sangat berisiko terhadap penularan penyakit covid-19. Kondisi ini diperburuk dengan stres fisik yang dialami perawat karena menahan gerah akibat menggunakan APD berupa kostum yang berlapis, menahan lelah karena persediaan oksigen terbatas akibat penggunaan *face shield*. Perawat juga

mengalami stres akibat berpisah dengan keluarganya karena menjalani masa karantina dan isolasi mandiri ditempat yang telah disediakan pemerintah. Terutama perawat wanita yang menjalani dua peran sekaligus.

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena di rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit yang karyawannya sebagian besar adalah wanita. Penelitian ini berfokus pada perawat wanita yang sudah menikah karena memiliki sistem kerja shift, yaitu sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam. Peneliti mengacu pada penelitian Robert dan Michael (dalam Astra 2012) yang menyatakan bahwa sistem kerja shift memiliki hubungan yang memicu terjadinya *work-family conflict*. Sebagai seorang wanita dengan profesi sebagai perawat mempunyai peran ganda yang tentunya sebuah hal yang berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi terkait dengan pelayanan kepada pasien yang harus dilakukan semaksimal mungkin terkhusus di tengah pandemi covid-19 yang mengharuskan perawat siap melayani pasien selama 24 jam.

Kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit, maka dari itu manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal. Menurut Gibson (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari peran sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor psikologis didalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda perawat wanita yang sudah menikah.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba, rumah sakit ini selalu menilai kinerja perawatnya. Sebelum adanya covid-19 kinerja perawat masih tetap. Namun,

beban kerja selama pandemi mengalami peningkatan sehingga menyebabkan penurunan kinerja terutama perawat yang sudah berkeluarga. Perawat sering bekerja lembur, sehingga dapat dipahami bahwa bagi mereka yang sering lembur sangat sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Menjalani dua peran sekaligus menjadi perawat dan mengurus rumah tangga, bukanlah suatu hal yang mudah. Wanita yang telah menikah dibanding wanita *single* yang bekerja memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Bahkan untuk wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki tanggung jawab serta beban yang lebih berat. Wanita yang berstatus ganda sebagai ibu rumah tangga dan istri serta berstatus sebagai perawat di rumah sakit umum daerah mengalami konflik keluarga, seperti kurangnya waktu bersama dengan keluarga.

Permasalahan lain yang muncul saat wabah pandemic covid-19 berlangsung ketika harus tetap menjaga kondisi badan karena setiap perawat memiliki resiko yang tinggi terinfeksi virus covid-19. Selain itu, perawat harus dapat menjaga kesehatan keluarga yaitu anak dan suami. Hal ini menjadi tantangan yang harus dihadapi sebagai seorang wanita karir dan sebagai seorang istri dimusim wabah pandemi covid-19. Sebagai manusia normal, perawat mengalami kecemasan dan ketakutan terhadap penularan infeksi covid-19 dari pasien kepada dirinya, dan dari dirinya kepada keluarganya.

Konflik peran ganda dialami hampir seluruh perawat wanita di rumah sakit umum daerah H. Andi Sultan daeng radja bulukumba tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres kerja. Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. Setiap perawat memiliki tingkat beban kerja yang berbeda dan yang paling jelas terlihat adalah perawat yang bertugas di ruangan rawat inap. Beban

kerja perawat terlihat dari banyaknya kegiatan perawat yang harus berkolaborasi dengan profesi lain, seperti mengantar pasien ke radiologi dan laboratorium, mengantar pasien ke poli hingga menemani pasien menjalani terapi dan masih banyak lagi kegiatan-kegiatan keperawatan yang harus dilakukan oleh perawat. Beban kerja tersebut terbilang berat karena jumlah perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien.

Menjalankan kegiatan keperawatan ketelitian dan kehati-hatian harus dimiliki oleh perawat dalam mengambil tindakan langsung maupun tidak langsung seperti penginputan data tentang perkembangan kesehatan pasien karena akan berdampak fatal ketika seorang perawat melakukan kesalahan, hal tersebut menjadi beban kerja secara fisik dan mental yang dirasakan perawat. Pekerjaan sebagai perawat di rumah sakit bukan hal yang mudah, bukan juga hal yang sulit, namun terkadang perawat memilih untuk mengundurkan diri sebagai seorang perawat.

Membangun komitmen organisasi terhadap sumber daya manusia bukanlah perkara mudah dan membutuhkan waktu yang lama. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan motivasi dari pimpinan atau lingkungan. Dari hasil penelitian bahwa para perawat wanita yang sudah menikah pada RSUD H. Andi Sultan daeng radja bulukumba yang ditunjukkan pada rumah sakit masih rendah, hal ini terlihat dari perawat yang memiliki kecenderungan untuk keluar dari rumah sakit pada tahun 2018-2019 perawat wanita yang meninggalkan rumah sakit berjumlah 4 orang pada tahun 2018 dan 6 orang pada tahun 2019. Beberapa hal lain yang terlihat dari rendahnya komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Bulukumba adanya disiplin kerja

perawat yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan misbah hayati (2020) yang berjudul *pengaruh work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi maka kinerja perawat akan meningkat. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Reni Agustina (2018) yang berjudul pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah praya lombok disimpulkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* dan stres kerja yang dialami perawat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Adapun grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori peran (*Role Theory*) menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Anis Chariri, 2018).

Kaitan teori peran dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa setiap orang memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan terkadang peran-peran tersebut membawa harapan yang bertentangan. Wanita yang berperan sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga namun tidak dapat imbangkan waktunya menjadi konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Teori ekspektansi (*expectancy theory*) yang dicetuskan oleh Victor Vroom menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan lebih praktis, para pekerja akan mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, yang mana penilaian yang baik mengarahkan pada imbalan organisasi, misalnya peningkatan gaji dan atau imbalan secara intrinsik, dan bahwa imbalan akan memuaskan tujuan pribadi para pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?

6. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur manajemen khususnya sumber daya manusia mengenai pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja perawat. Selain itu kegunaan lainnya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengembangan ilmu lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kinerja perawat dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bersifat melengkapi maupun melanjutkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini nantinya tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis berupa penambahan wawasan terkait dengan pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja perawat. Tetapi juga memberikan kontribusi praktis berupa memberikan solusi bagi rumah sakit untuk mengatasi masalah kinerja perawat dan sebagai petunjuk rumah sakit umum daerah agar terus meningkatkan kinerja perawat di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Responden dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang bertugas di bagian ruang inap rumah sakit H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, antara lain:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini berisi tinjauan secara umum perencanaan penelitian yang akan dilakukan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan beberapa teori dan konsep serta tinjauan empiris berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

3. BAB III: KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan kerangka konseptual dan proses penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan mekanisme pembentukan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

4. BAB IV: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta teknik analisis data yang digunakan.

5. BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan tentang penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian di mana dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat

kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

6. BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Bab ini merupakan uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi penuntun bagi peneliti selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Veithzal Rivai Zainal et.al, 2015:1). Menurut Hasibuan (2009:11) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Hani Handoko (1980:4) manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Faustino, 2003:2).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-

alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2017:10).

2.1.2 Grand Theory

2.1.2.1 Teori peran (*Role Theory*)

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*Role theory*). Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu. Posisi aktor dalam teater (sandiwara) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater. Posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Menurut Linton (1936, dalam Cahyono, 2008) seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun individu untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu, misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, wanita dan lain sebagainya diharapkan agar seorang berperilaku sesuai dengan peran tersebut.

Kemudian, sosiolog yang bernama Eider (1975) dalam Mustofa (2006) membantu memperluas penggunaan teori peran dengan menggunakan

pendekatan yang dinamakan "*life course*" yang artinya bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Misalnya sebagian besar warga amerika serikat akan menjadi murid sekolah ketika berusia empat atau lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belas tahun, mempunyai istri/suami pada usia dua puluh tujuh tahun, punya pasangan hidup sudah bisa sejak usia tujuh belas tahun, dan pensiun pada usia enam puluh tahun. Di indonesia berbeda, usia sekolah dimulai sejak usia tujuh tahun, punya pasangan hidup sudah bisa sejak usia tujuh belas tahun, dan pensiun pada usia lima puluh lima tahun. Urutan tadi dinamakan "tahapana usia" (*age grading*). Dalam masyarakat konterporer kehidupan manusia dibagi kedalam masa kanak-kanak, masa remaja, masa dewasa, dan masa tua, dimana setiap masa mempunyai bermacam-macam pembagian lagi.

Selain itu, Kahn *et al.*(dalam Ahmad dan Taylor, 2009) juga mengenalkan teori peran dalam literatur perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut, menginterpretasikannya dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat diinterpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap penerima pesan. Akibatnya pesan tersebut dinilai ambigu atau mengandung unsur konflik. Ketika hal itu terjadi, individu akan merespon pesan tersebut dalam cara yang tidak diharapkan oleh si pengirim pesan.

Harapan akan peran tersebut dapat berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan terhadap peran tersebut. Setiap orang yang memegang kewenangan atas suatu peran akan membentuk harapan tersebut. Oleh karena itu setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, maka dimungkinkan bahwa dari beragam peran tersebut akan menimbulkan persyaratan/harapan peran yang saling bertentangan (Ahmad dan Taylor, 2009). Hal tersebut dikenal dengan konflik peran.

Teori ini juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Kaitan teori peran dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa Setiap orang memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut membawa harapan-harapan yang bertentangan. Peran sebagai istri dan karyawan yang tidak dapat diimbangkan menjadi konflik pada diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

2.1.2.2 Teori Ekspektansi (*expectancy theory*)

Teori ekspektansi (*expectancy theory*) yang dicetuskan oleh Victor Vroom (1964) menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan lebih praktis, para pekerja akan mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, yang mana penilaian yang baik mengarahkan pada imbalan organisasi, misalnya peningkatan gaji dan atau

imbangan secara intrinsik, dan bahwa imbalan akan memuaskan tujuan pribadi para pekerja.

2.1.3 Work Family Conflict

2.1.3.1 Pengertian *work family conflict*

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2003).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985:76) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Menurut Kahn *et al.* (1964, dalam Ahmad, 2008) konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan.

Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya. Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003:86) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Menurut Greenhaus, Tammy, & Spector (2000) *work family conflict* terjadi ketika ekspektasi yang berhubungan dengan peran tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan dari peran lain, sehingga performa dari peran tersebut kurang efisien. Banyak karyawan mengalami *work-family conflict* ketika mereka mencoba untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya, Howard mendefinisikan *work family-conflict* sebagai konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.

2.1.3.2 Komponen *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & beutell (dalam Jakson dan Yohanes, 2017:101) *Work Family Conflict* muncul sebagai akibat adanya tuntutan yang tinggi dari peran ganda yang dimainkan seorang individu terdapat 2 (dua) macam ketegangan, yaitu:

- a. *Overload*, ketegangan yang bersifat *overload* muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.
- b. *Inteference*, ketegangan yang bersifat *interference* muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda.

2.1.3.3 Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Yang, Chen, Choi, & Zou, terdapat 3 indikator work-family conflict yaitu:

a. *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

b. *Strain-based conflict*.

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

c. *Behavior-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut Handoko (2008:200) adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat

juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

2.1.4.2 Penyebab stres kerja

Menurut Handoko (2014) setiap pekerjaan jika ada suatu hal yang mengganggu pekerjaan dapat menjadikan seseorang mengalami stres sehingga sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan. Beberapa kondisi yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja, sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas atasan yang tidak baik
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksana kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
- g. *Role Ambiguity*
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y, 2013:385) penyebab stres disebabkan oleh 4 hal yakni:

- a. Faktor stres dari luar organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti adanya perubahan dalam sosial dan teknologi, kondisi keluarga, kondisi ekonomi, dan permasalahan lain seperti adanya rasis, jenis kelamin, golongan, dan kondisi lingkungan.

- b. Faktor stres dari dalam organisasi

Faktor ini merupakan faktor stres yang disebabkan dari dalam organisasi seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi pekerjaan.

c. Faktor stres dari kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan permasalahan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

d. Faktor stres dari individu

Stres dari individu dapat disebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas, dan individu disposisi.

Sedangkan menurut Robbins (2008:370) faktor stres kerja dibagi menjadi 3 kategori, yakni:

a. Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

b. Faktor Organisasional

Faktor ini merupakan faktor yang disebabkan dari dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau penyelesaian tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atau atasan menuntut dan kurangnya perhatian, dan rekan kerja kurang menyenangkan.

c. Faktor individual

Faktor individual ini mencakup kehidupan pribadi seorang pekerja terutama dalam hal keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian dari orang itu sendiri.

2.1.4.3 Dampak Stres Kerja

Stres yang dirasakan oleh seseorang akan menimbulkan dampak yang akan dirasakan. Menurut Robbins (2008:370) dampak dari seseorang individu yang mengalami stres dapat dikategorikan dalam tiga hal, yakni:

a. Gejala fisiologis

Kebanyakan perhatian diri atas stres diarahkan pada gejala fisiologis.

b. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absen dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.5 Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen's (1990), komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan keterlibatan pekerja untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Ria Mardiana (2018) mendefinisikan Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan

organisasi (Wibowo, 2017:431). Menurut Stephen P Robbins (2012) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi adalah suatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, bertanggung jawab mencapai tujuan dirinya, dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya (Pater, 2016:25). Komitmen juga memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

2.1.5.2 Penanda komitmen organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (1997) dalam Amirul Akbar (2017:34), Secara konseptual ada tiga hal yang jadi penanda komitmen organisasional :

- a. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- c. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

2.1.5.3 Karakteristik komitmen organisasional

Terdapat tiga komponen model dari komitmen yang merupakan karakteristik komitmen pekerja pada organisasi, yaitu:

a. Affective commitment

Didefinisikan sebagai emosi *attachment* yang positif pada organisasi.

Pekerja yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasikan organisasi

dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini adalah:

- 1) Menghabiskan karir merupakan persepsi perawat tentang kesediaan perawat untuk tetap berkarir di rumah sakit.
- 2) Rasa memiliki merupakan persepsi perawat tentang persamaan memiliki terhadap rumah sakit.
- 3) Pentingnya rumah sakit merupakan persepsi perawat tentang arti penting rumah sakit bagi perawat.
- 4) Bangga merupakan persepsi perawat terkait profesinya sebagai perawat.

b. *Continuance commitment*

Komitmen yang berdasarkan pertimbangan biaya kerugian yang ditanggung perawat bila perawat meninggalkan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini adalah:

- 1) Rasa berat meninggalkan rumah sakit merupakan persepsi perawat tentang perasaannya jika meninggalkan rumah sakit.
- 2) Perubahan merupakan persepsi perawat tentang perubahan dalam kehidupannya jika meninggalkan rumah sakit.
- 3) Keterlibatan merupakan persepsi perawat tentang keterlibatannya dalam rumah sakit.
- 4) Sulit mencari pengganti merupakan persepsi perawat tentang tidak mudah mendapatkan pekerjaan sejenis setelah meninggalkan rumah sakit.

c. *Normative commitment*

Komitmen individu terhadap organisasi karena merasa suatu kewajiban. Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, organisasi mungkin sudah menghubungkan berbagai

sumber daya dalam melatih pekerja merasakan suatu kewajiban moral, sehingga pekerja yang telah dilatih merasa hutang budi dan harus membayarnya. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan keharusan. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini adalah:

- 1) Ketidakinginan perawat meninggalkan rumah sakit merupakan persepsi perawat tentang tingkat ketidak inginan perawat untuk meninggalkan rumah.
- 2) Rasa bersalah merupakan persepsi perawat tentang perasaan bersalah jika harus meninggalkan rumah sakit.
- 3) Loyal merupakan persepsi perawat tentang keinginannya untuk tetap loyal pada rumah sakit.
- 4) Tanggung jawab moral merupakan persepsi perawat tentang tanggung jawab moral jika harus meninggalkan rumah sakit.
- 5) Kewajiban untuk setia merupakan persepsi perawat tentang kewajiban untuk setia pada rumah sakit.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang menurut pendapat Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. L.R Sayle dan Strauss dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Eka Suhartini, 2015:176).

2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, dan
- c. Dukungan organisasi.

Mangkunegara mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

- a. $\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$
- b. $\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$

Sementara menurut Robert L. Mathis dan Jackson (2001) faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan individunya yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian.

2.1.6.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.7 Hubungan *work family conflict* dan komitmen organisasi

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Tidak bisa dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi itulah yang lebih dikenal dengan "Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*)". Menurut Harsiwi Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam

keluarga (pekerjaan). Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja, selain itu munculnya *work family conflict* akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi maupun sebaliknya. Terjadinya konflik yang tinggi ternyata tidak membuat para responden perawat wanita ini menurunkan komitmennya terhadap organisasi dikarenakan mereka sudah mempunyai rasa bangga akan pekerjaan yang dilakukannya serta terikat secara emosional pada organisasinya.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Riansyah Aulia (2018) yang berjudul pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga dengan variabel intervening komitmen organisasional di ruang rawat inap RSUD cibabat. Adapun hasil penelitiannya bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.1.8 Hubungan stres kerja dan komitmen organisasi

Stres adalah suatu kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka (Bergh, Z & Theron, 2000:480). Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Leung et al bahwa stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan (Leung, 2007:17-26).

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) dan Khatibi et al. (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja berkaitan yang negatif dengan komitmen organisasional. Konflik atau ambigius sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi yang artinya terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional (Pool, 2000). Cha et al. (2011) dan

Moncrief et al. (1997) berpendapat stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harunan yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD kabupaten asmat. Adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

2.1.9 Hubungan *work family conflict* dan kinerja perawat

Work family conflict sering timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggungjawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, disisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung terjadinya *work family conflict*. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab menurunnya kinerja karena wanita bekerja akan mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik dan dan tingkat energi yang rendah (Lisa Dwi Aprilia, 2018:49)

Menurut Greenhause dan Beutell, *Work Family Conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan. Hal ini berarti partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan seseorang dalam keluarga (pekerjaan).

Teori Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Pada konflik yang bersifat fungsional, konflik dapat

meningkatkan kinerja karena konflik yang terjadi dapat mendorong seseorang atau memberikan energi positif sehingga memicu motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sejalan dengan itu, konflik dalam organisasi dalam menguntungkan (konstruktif) dan merugikan (destruktif) seorang maupun organisasinya. Konflik pada tingkat sedang akan menimbulkan keuntungan bagi individu dan organisasinya. Namun konflik pada tingkat sangat rendah maupun sangat tinggi akan merugikan individu dan juga organisasinya. Keuntungan konflik yakni dapat meningkatkan inovasi dan kreatifitas, menguatkan komitmen, dan menurunkan ketegangan sedangkan kerugian konflik dapat menurunkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Misbah Hayati (2020) yang berjudul pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Berdasarkan analisis data yang didapatkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Artinya walaupun *work family conflict* yang dialami perawat tinggi, maka tinggi pula kinerja perawat wanita pada rumah sakit ini. Namun semakin rendah *work family conflict*, maka rendah pula kinerja yang dihasilkan.

2.1.10 Hubungan stres kerja dan kinerja perawat

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (dysfunctional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan

dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.1.11 Hubungan komitmen organisasi dan kinerja perawat

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing.

Komitmen individu pada organisasi adalah lebih dari sekadar suatu tahap loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja yang mana anggota-anggota organisasi mengekspresikan kepeduliannya pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi adalah manifestasi sehari-hari atas nilai dan tradisi yang ada dalam organisasi. Hal tersebut tampak dari perilaku karyawan, harapan mereka terhadap organisasi dan rekan kerja, serta keadaan yang dikatakan normal yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas mereka, manifestasi dalam kegiatan. Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja organisasi, karena unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Sunnyoto, 2011).

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Pemahaman umum menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah persetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri

sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yang saling berhubungan, yakni: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Kreitner dan Robert, 2014).

Dalam penelitian oleh Sumarni (2019) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU muhammadiyah bantul. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4
1	Misbah Hayati (2020)	Work family conflict, stres kerja dan kinerja perawat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work- family conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. 2. work-family conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. 3. stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Andi hilmy mubassir (2014)	Work family conflict, kinerja perawat dan komitmen organisasional	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh secara langsung variabel work-family conflict (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah tidak signifikan maka dengan ini hipotesis pertama yang

			<p>menyatakan Work-family conflict berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada ditolak.</p> <p>2. Pengaruh secara tidak langsung variabel work-family conflict (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel intervening komitmen organisasi (Z1) adalah dengan hasil signifikan antara work-family conflict dengan komitmen organisasional dan hasil signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja maka dengan ini hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening diterima.</p>
3	Reni Agustina (2018)	Work family conflict, stres kerja dan kinerja.	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 4. Stres kerja memediasi antara pengaruh work family conflict terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa munculnya work family conflict yang dialami oleh perawat secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja melalui stres

			kerja.
4	Cythia imelda tjokro (2019)	Konflik peran ganda, stress kerja dan kinerja perawat	<p>Dari hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. 2. Konflik keluarga-pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. 3. Stres kerja (Y1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) RSUD dr. M. Haulussy Ambon. 4. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) RSUD dr. M. Haulussy Ambon. 5. Konflik keluarga-pekerjaan (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) RSUD dr. M. Haulussy Ambon.
5	Farah nur syafi'ah wijayanti (2017)	Stres kerja, wor family conflict, kinerja dan kepuasan kerja.	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh variabel work family conflict terhadap kepuasan kerja 3. Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

			<p>4. Terdapat pengaruh variabel work family conflict terhadap kinerja</p> <p>5. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja</p> <p>6. Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> <p>7. Tidak terdapat pengaruh variabel work family conflict terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
6.	Vicky R. LeBlanc (2009)	<i>The Effect Of Acute Stress On Performance Implications For Health Professions Education</i>	Tingginya level stress kerja bisa menghalangi kinerja karyawan pada tugas yang membutuhkan konsentrasi penuh, memori kerja dan pengambilan keputusan.
7	Robert J. Blomme, Arjan Van Rheede and Debbie M. Tromp (2010)	<i>Work Family Conflict and Job Performance: A Diary Study of Boundary Conditions and Mechanisms</i>	Multilevel model menunjukkan hasil bahwa <i>work family conflict</i> yang terjadi sehari-hari memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan konsentrasi memediasi hal ini terjadi..
8.	Jane Y. Roboth (2014)	Analisis <i>Work Family Conflict</i> , Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia.	<p>1. Konflik pekerjaan – keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di yayasan Compassion East Indonesia.</p> <p>2. konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di yayasan Compassion East Indonesia.</p> <p>3. stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di yayasan</p>

			Compassion East Indonesia.
9.	Amelia Rahma Iresa (2015)	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan	<p>1. konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> <p>3. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
10.	Nita Hernita (2020)	Pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap komitmen organisasi	Work Family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
11.	Endang Dhamayantie (2013)	Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja petugas kamar bedah RSUD Dr. Soedarso Pontianak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, (2) stres pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan (3) komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja petugas perawat pada kamar bedah RSUD Dr. Soedarso Pontianak.

Sumber: Peneliti (2021)