

Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen)

Ircham Dwi Kurnia, Andita Sayekti**

**Institut Pertanian Bogor*

**email: ircham_san@apps.ipb.ac.id*

ABSTRACT

Work-Family-Conflict is a conflict that usually occurs in the female nursing profession, especially for those who are married, this is caused by a mismatch between role pressures from work and family so that it can affect their performance and organizational commitment. The objective of the study is to analyze the effect of work-family conflict on the performance and organizational commitment of female nurses in Soedirman General Hospital at Kebumen City. The sample of this research is 41 married female nurses. This study uses a quantitative research approach with the technique of determining the sample using purposive sampling and collecting sample data using a questionnaire. The analysis method is descriptive analysis and associative analysis. For the conclusion, it can conclude that work-family conflict had a negative and significant effect on the performance of female nurses and work-family conflict had an insignificant effect on the organizational commitment of female nurses in Soedirman General Hospital at Kebumen City.

Keywords: *female nurses, organizational commitment, performance, work-family conflict.*

PENDAHULUAN

Berkembangnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya kualitas pelayanan jasa pada sektor kesehatan, maka pihak rumah sakit perlu untuk menjaga kestabilan kualitas kinerja di setiap lini profesi yang ada. Hal terpenting dalam kestabilan tersebut adalah kondisi sumber daya manusia (SDM) yang dijaga untuk tetap optimal. SDM adalah faktor penting dalam penggerak jalannya organisasi dan sumber daya yang paling bernilai karena mampu mengelola berbagai program dan teknik untuk pemanfaatan berbagai sumber daya menjadi lebih efektif. Hal tersebut ditujukan guna meningkatkan kinerja SDM.¹

Pada sektor pelayanan jasa kesehatan, menurut pusat data dan informasi Kementerian Kesehatan RI Tahun 2020, dijelaskan bahwa jumlah SDM terbanyak pada instansi rumah sakit di Indonesia adalah profesi perawat sebanyak 289.332 perawat atau sebesar 61% dari total tenaga kesehatan. Besarnya kapasitas SDM pada profesi perawat di Indonesia menunjukkan tingginya tingkat kebutuhan perawat dalam penunjang pelayanan jasa kesehatan khususnya di sektor instansi rumah sakit.

Di sektor daerah Kabupaten Kebumen dengan jumlah 11 rumah sakit umum diketahui total perawat 1.364 dengan perbandingan perawat berjenis kelamin perempuan lebih besar dibanding dengan laki-laki yaitu sebesar 60% untuk perawat berjenis kelamin perempuan dan 40% untuk perawat berjenis kelamin laki-laki. Besarnya jumlah profesi perawat perempuan di Kabupaten Kebumen mengindikasikan banyaknya peran ganda yang dihadapi pada kalangan profesi perawat dikarenakan beban kerja yang harus dihadapi perawat perempuan lebih besar dibanding perawat laki-laki. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD dr. Soedirman Kebumen Tahun 2019, menunjukkan jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan.² Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin banyak beban pekerjaan yang harus diterima perawat guna memberikan pelayanan jasa kesehatan kepada pasien. Maka dari itu, perlu adanya pemeliharaan kinerja perawat guna menghindari penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh konflik yang dihadapi perawat baik konflik internal maupun eksternal.

Berdasarkan data dari Subbag Kepegawaian RSUD dr. Soedirman Kebumen diketahui beban kerja yang cukup besar dihadapi oleh perawat berdasarkan perhitungan jumlah kunjungan dibandingkan dengan jumlah perawat pada RSUD dr. Soedirman Kebumen diketahui bahwa diperoleh perbandingan 1:1.176 dimana setiap satu perawat harus menangani 1.176 pasien tiap tahunnya baik pasien rawat inap, pasien rawat jalan, maupun pasien kedaruratan medis. Hal ini menunjukkan besarnya beban kerja yang harus ditanggung oleh kalangan profesi perawat di RSUD dr. Soedirman dan tidak terkecuali pada perawat perempuan yang berstatus menikah.

Perawat perempuan yang berstatus menikah akan memiliki peran ganda dalam melakukan aktivitasnya, dikarenakan adanya tuntutan peran pekerjaan sebagai perawat dan tuntutan peran dalam keluarga sebagai ibu rumah tangga atau istri. Kedua peran tersebut dapat memberikan pengaruh pada kestabilan kinerja dan komitmennya sebagai profesi perawat, dikarenakan beban tuntutan yang ditanggung lebih besar. Apabila peran ganda yang dihadapi oleh perawat perempuan tidak dapat diselaraskan maka akan menimbulkan konflik yang dialami pada diri individu, hal tersebut dikenal sebagai *work-family conflict*. Adanya konflik tersebut, berpengaruh pada kualitas kinerja dan komitmen organisasi dikarenakan perawat tidak mampu jika tekanan tuntutan peran ganda ini terus dilakukan dengan tidak seimbang. Artinya jika ketidakseimbangan dalam melaksanakan tuntutan baik dari pekerjaan maupun keluarga terus terjadi tanpa adanya penyelesaian maka dimungkinkan akan berdampak negatif pada kinerja dan komitmennya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work-family conflict* yang dihadapi perawat perempuan yang sudah menikah memiliki efek atau pengaruh pada kinerjanya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dan pengaruh terhadap tingkat komitmen perawat tersebut terhadap instansi tempat bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penentuan sampel yaitu *purposive sampling*. Penelitian dilakukan di RSUD dr. Soedirman pada bulan Agustus sampai September 2021. Responden berjumlah 41 perawat perempuan yang berstatus menikah. Skala pengukuran data untuk mengukur persepsi responden

menggunakan Likert dengan skala empat.

Metode analisis dan pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran persepsi perawat tanpa adanya maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dilanjutkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis. Analisis penelitian ini dibantu menggunakan software *IBM SPSS statistic 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Kategori	Karakteristik	n	%
Usia (tahun)	<30	6	15%
	30-40	19	46%
	>40	16	39%
		41	100%
Lama Bekerja (tahun)	<5	5	12%
	5-10	10	24%
	>10	26	64%
		41	100%
Pendidikan	S1	11	26%
	D3	24	59%
	D4	6	15%
		41	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Keseluruhan responden berprofesi sebagai perawat yang berjenis kelamin perempuan dan berstatus menikah. Mayoritas responden berusia 30-40 tahun dengan jumlah 64% dari keseluruhan responden. Lama bekerja didominasi lebih dari 10 tahun. Mayoritas pendidikan adalah lulusan diploma tingkat tiga dari bidang keperawatan dengan jumlah 59% dari keseluruhan jumlah responden dan 26% berpendidikan S1. Pendidikan diploma dan sarjana ini merupakan jawaban atas tantangan kebutuhan masyarakat bahwa

perawat harus memiliki moralitas, intelektualitas, kemampuan teknis, dan komunikasi interpersonal.³

Persepsi Perawat Perempuan terhadap *Work-Family Conflict*, Kinerja, dan Komitmen Organisasi

Persepsi perawat perempuan terhadap *Work Family Conflict* secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2 yang terdiri dari *time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *behaviour-based conflict*, hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental, disiplin waktu dan absensi, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Karakteristik kerja perawat yaitu shift kerja, tuntutan pekerjaan dan faktor individu, secara signifikan mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan psikologis jika tidak dikelola dengan baik.⁴

Pada *time-based conflict* diketahui skor rata-rata 2,23 yang menandakan bahwa perawat perempuan tidak setuju akan adanya waktu yang berkurang untuk menjalankan tuntutan keluarga akibat menjalankan tuntutan pekerjaan yang sedang dilakukannya, atau sebaliknya. Persepsi perawat perempuan lebih banyak menjawab tidak setuju dengan terjadinya konflik berbasis waktu. Ini mengindikasikan bahwa melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dalam keluarga tidak menjadi masalah karena perawat perempuan dapat mengatur dan membagi waktu untuk keduanya (pekerjaan dan keluarga). Hal ini menunjukkan bahwa perawat perempuan mampu menyelesaikan permasalahan mereka dalam hal waktu untuk kerja dan keluarga. Diketahui bahwa peran ganda adalah sebuah persoalan untuk segera diselesaikan karena seseorang yang memperoleh peran ganda secara langsung harus membagi waktunya,

karena disisi lain terdapat tuntutan yang menyita perhatian pekerja.⁵

Hasil Tabel 2 diketahui skor rata-rata 2,01 menandakan bahwa perawat perempuan tidak setuju akan adanya tekanan pada salah satu peran yang mempengaruhi kinerja pada peran yang lainnya. Perawat perempuan menjawab tidak setuju dengan terjadinya konflik berbasis ketegangan karena mereka menganggap perannya sebagai istri atau ibu dalam keluarga dan sebagai perawat dalam profesinya memiliki kedudukan sama pentingnya. Dampak positif ketika istri bekerja adalah memperoleh penghasilan sehingga dapat membantu perekonomian keluarga serta adanya kerja sama antara anggota keluarga (suami, isteri dan anak) dalam menyelesaikan tugas rumah tangga.⁶

Tekanan peran yang dihadapi dalam dunia kerja harus dilakukan secara profesional dan berkarakter dalam tuntutan medis hal ini sudah menjadi standar dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan tekanan yang dihadapi dalam kehidupan keluarga disikapi dengan rasa

kekeluargaan menyesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan dimana sikap saling mengerti akan peran ganda yang dihadapinya menjadi suatu kendala yang harus disikapi dengan bijak. Namun, ke depan pihak manajemen rumah sakit sebaiknya tetap memperhatikan keseimbangan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup perawat secara berkelanjutan dan dapat dibuat dalam prioritas agenda pembuat kebijakan dan memberikan layanan konseling untuk membantu perawat meningkatkan keterampilan manajemen emosi.^{7,8}

Perawat yang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dan tanggung jawab keluarga karena tekanan kerja yang kuat cenderung meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk bekerja di organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik, beban kerja yang lebih rendah, dan lebih banyak dukungan manajerial. Maka dari itu struktur kerja perawat harus ditata ulang untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.⁹

Tabel 2. Persepsi perawat perempuan terhadap *Work-Family Conflict*

Terhadap <i>Time-Based Conflict</i>			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
WFC1	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	2,09	Tidak Setuju
WFC2	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	2,12	Tidak Setuju
WFC3	Saya sering bekerja melebihi jam kerja (lembur)	2,51	Setuju
WFC4	Saya tidak memiliki waktu luang untuk mengerjakan hal yang saya sukai	2,17	Tidak Setuju
Total skor rata-rata		2,23	Tidak Setuju
Terhadap <i>Strain-Based Conflict</i>			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
WFC5	Tekanan permasalahan keluarga menyebabkan waktu kerja saya tersita	1,88	Tidak Setuju
WFC6	Tekanan permasalahan keluarga menyebabkan fokus kerja saya terganggu	1,95	Tidak

			Setuju
WFC7	Tuntutan pekerjaan saya saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya	2,17	Tidak Setuju
WFC8	Saya mendapat teguran dari keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan saya	2,02	Tidak Setuju
Total skor rataan		2,01	Tidak Setuju
Terhadap Behaviour-Based Conflict			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
WFC9	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya	1,71	Sangat Tidak Setuju
WFC10	Saya merasa tidak mendapat dukungan peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri	1,68	Sangat Tidak Setuju
WFC11	Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja	2,61	Setuju
WFC12	Pekerjaan ini membuat suasana hati saya tidak stabil	2,00	Tidak Setuju
Total skor rataan		2,00	Tidak Setuju
Terhadap Hasil Kerja			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KNJ1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar penugasan yang diberikan	3,15	Setuju
KNJ2	Saya selalu memenuhi standar operasional prosedur selama memeriksa atau melayani pasien	3,17	Setuju
KNJ3	Saya selalu memperhatikan kualitas pelayanan terhadap pasien	3,17	Setuju
Total skor rataan		3,16	Setuju
Terhadap Inisiatif			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KNJ4	Saya mempunyai inisiatif dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi pasien	3,02	Setuju
KNJ5	Saya selalu mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi	3,02	Setuju
KNJ6	Saya mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah	3	Setuju
Total skor rataan		3,02	Setuju
Terhadap Kecekatan Mental			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KNJ7	Saya mampu memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin	3,20	Setuju
KNJ8	Saya bisa menjalin kerja sama dengan rekan sekerja	3,17	Setuju
KNJ9	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan	3,17	Setuju
Total skor rataan		3,18	Setuju
Terhadap Disiplin Waktu dan Absensi			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan

KNJ10	Saya tidak pernah absen meskipun waktu kerja tidak menentu	2,93	Setuju
KNJ11	Saya selalu hadir secara rutin	3,22	Setuju
KNJ12	Saya selalu datang tepat waktu	3,02	Setuju
Total skor rataan		3,06	Setuju
Terhadap <i>Affective Commitment</i>			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KMT1	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di rumah sakit ini	3,07	Setuju
KMT2	Saya merasa seolah-olah masalah di rumah sakit menjadi masalah pribadi saya	2,12	Tidak Setuju
KMT3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini	3,07	Setuju
Total skor rataan		2,76	Setuju
Terhadap <i>Continuance Commitment</i>			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KMT4	Saya sulit meninggalkan profesi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	2,85	Setuju
KMT5	Saya merasa rugi jika keluar/meninggalkan profesi saya	3,07	Setuju
KMT6	Saya merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti sekarang	2,76	Setuju
Total skor rataan		2,89	Setuju
Terhadap <i>Normative Commitment</i>			
Item	Pernyataan	Rataan	Keterangan
KMT7	Saya merasa rumah sakit ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	3,12	Setuju
KMT8	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan rumah sakit	3,10	Setuju
KMT9	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	3,17	Setuju
Total skor rataan		3,13	Setuju

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil Tabel 6 diketahui skor rataan 2,00 yang menandakan bahwa perawat perempuan tidak setuju akan adanya ketidakselarasan perilaku dan sikap dalam menghadapi peran ganda. Perawat perempuan menjawab tidak setuju dengan terjadinya konflik berbasis perilaku dikarenakan dalam menjalankan tanggung jawab terhadap kedua peran, masing-masing anggota (pekerjaan/keluarga) telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil karena kedua anggota saling memahami akan adanya peran ganda yang

dibebankannya. Selain itu, dalam menghadapi setiap tuntutan dari masing-masing peran, mereka telah menjalin hubungan komunikasi yang efektif dan menerapkan cara-cara kerjasama yang baik dalam lingkungan keluarga dan pekerjaan.

Disisi lain, perawat perempuan merasa lelah setelah rutinitas pekerjaan selesai dikarenakan pekerjaan yang menguras tenaga dan juga ketika sesampainya dirumah mereka harus menyelesaikan tugas rumah dimana peran sebagai istri atau ibu rumah tangga berlangsung. Namun dengan padatnya

rutinitas pekerjaan yang tidak menentu, hal ini tidak membuat perawat perempuan merasa mudah emosi akibat peran yang dihadapinya karena didukung oleh aktivitas keluarga yang saling melengkapi sehingga memberikan dampak baik bagi psikologis perawat perempuan.

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang menyatakan bahwa “semakin kecil konflik peran maka semakin besar kinerja perempuan karir, begitu sebaliknya semakin besar konflik peran maka semakin kecil kinerja perempuan karir”.¹⁰ Selain itu, hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa “*work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja”.¹¹ Hal ini terjadi karena perawat perempuan tidak bisa mengimbangi beban kerja karena peran ganda yang dihadapinya, selain tuntutan pekerjaan sebagai perawat, mereka juga memiliki tuntutan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut berpengaruh terhadap kestabilan kinerja pada perawat, dikarenakan beban kerja yang ditanggung lebih banyak dan tidak mudah bagi perawat perempuan untuk membagi waktu dalam mengatasi kedua perannya.

Pada Tabel 2 diketahui skor rata-rata 3,16 yang menandakan bahwa perawat perempuan setuju akan adanya hasil kerja yang baik dalam penyelesaian pekerjaannya. Perawat perempuan menjawab setuju bahwa mereka telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta pemenuhan standar operasional prosedur atau etika penanganan medis dimana hal ini berkaitan erat dengan kualitas layanan yang harus diberikan terhadap pasien. Hal tersebut menjadi kewajiban dalam tugas yang diberikan sebagai seorang perawat guna memberikan pelayanan terbaik dalam mendukung pemulihan kesehatan pasien.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa skor rata-rata 3,02 yang menandakan bahwa perawat perempuan setuju akan adanya kemampuan yang dimiliki dalam mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut. Perawat perempuan menjawab setuju bahwa mereka memiliki inisiatif yang baik dalam menghadapi permasalahan yang tak terduga terutama pada pasien, perawat diharuskan sigap dalam menangani setiap kebutuhan dan permasalahan kesehatan pada pasien dan selalu melakukan tahap preventif pada setiap kondisi yang mungkin terjadi. Selain itu, perawat juga diharuskan mampu untuk menerapkan berbagai rencana tindakan jika hal yang tidak terduga sewaktu-waktu terjadi terutama pada pasien dengan tingkat penanganan khusus.

Pada Tabel 2 diketahui skor rata-rata 3,18 yang menandakan bahwa perawat perempuan setuju akan adanya kemampuan yang harus dimiliki perawat dalam memahami arahan yang diberikan oleh kepala ruang atau kepala unitnya dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Perawat perempuan menjawab setuju dikarenakan mereka harus mampu memahami dan melaksanakan setiap pengarah tugas kerja dari pimpinan seperti kepala ruang atau kepala unit untuk menangani pasien atau pelaksanaan tugas lainnya. Selain itu, mereka juga diwajibkan untuk selalu berkoordinasi dengan setiap rekan kerja baik rekan kerja satu unit atau dengan unit lainnya, hal ini menuntut agar setiap profesi kesehatan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan rekan kerja antar unit karena profesi ini memiliki tanggung jawab yang sama namun dengan peran yang berbeda seperti perawat unit UGD yang berperan dalam pemeriksaan awal dan penanganan kegawatdaruratan medis berkoordinasi

dengan perawat bangsal yang berperan untuk merawat dan mengasuh pasien guna pemulihan kesehatan, dimana mereka berkoordinasi mengenai riwayat dan penanganan yang dilakukan terhadap pasien.

Hasil Tabel 2 diketahui skor rata-rata 3,06 yang menandakan bahwa perawat perempuan setuju bahwa kehadirannya di tempat kerja selalu tepat waktu dengan tingkat kehadiran yang tinggi. Perawat perempuan menjawab setuju bahwa mereka selalu hadir secara rutin sesuai jadwal pekerjaan dan datang tepat waktu, mereka juga tidak absen dalam pekerjaan walaupun jadwal pekerjaan perawat tidak menentu dimana jadwal pekerjaan perawat ada pagi, siang, atau malam (3 *shift*). Hal ini dikarenakan karakter perawat yang dituntut untuk bisa memenuhi standar waktu kerja yaitu delapan jam kerja per-*shift*-nya. Hasil analisis ini selaras dengan pernyataan yang mengatakan bahwa “beban kerja yang berlebih dapat mengurangi konsentrasi sehingga kinerja perawat tidak maksimal karena perawat harus merawat pasien dan mengurus urusan keluarga”.¹²

Sesuai pernyataan perawat perempuan pada kuesioner bagian *work-family conflict* dimana perawat setuju jika mereka sering bekerja melebihi jam kerja dan merasa lelah, hal ini dikarenakan perawat perempuan harus bergegas untuk bekerja setelah selesai mengurus perannya dalam keluarga, begitu sebaliknya dimana perawat harus segera melaksanakan perannya dalam keluarga setelah selesai dalam bekerja walaupun harus pulang terlambat karena urusan pekerjaan, hal ini membuat perawat merasa lelah dimana tenaga yang terbatas serta waktu istirahat yang tidak optimal mengakibatkan menurunnya kinerja dalam pekerjaannya. Dikarenakan “waktu istirahat yang tidak sesuai dengan waktu

normal untuk istirahat karena harus mengurus keluarga menimbulkan kinerja dalam bekerja berkurang dari yang seharusnya”.¹²

Pada Tabel 2 juga diketahui skor rata-rata 2,76 yang menandakan perawat perempuan setuju bahwa mereka memiliki perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Perawat perempuan merasa senang untuk menyelesaikan karirnya dan merasa bangga bisa menjadi bagian dari rumah sakit terbaik di Kabupaten Kebumen. Di sisi lain, perawat perempuan belum pernah merasakan permasalahan yang dihadapi oleh rumah sakit seolah-olah menjadi masalah pribadinya, hal ini ditunjukkan oleh hasil pernyataan yang tidak setuju. Dikarenakan permasalahan yang dihadapi rumah sakit hanya diketahui oleh bagian pimpinan sehingga bagian keperawatan hanya berfokus pada pelayanan terhadap pasien.

Hasil Tabel 2 diketahui skor rata-rata 2,89 yang menunjukkan perawat perempuan setuju bahwa penghasilan yang dihasilkan dari profesi perawat menjadi alasan untuk bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa perawat merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti sekarang, keterkaitan pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan bahwa perawat merasa rugi jika keluar dari profesi saat ini dikarenakan mereka takut tidak bisa mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dengan penghasilan yang lebih baik. Komitmen organisasi yang tinggi pada perawat perempuan didukung juga dengan status kepegawaiannya, dimana semua perawat perempuan pada penelitian ini berstatus pegawai tetap. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa

“karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi daripada karyawan tidak tetap”.¹³

Hasil Tabel 2 diketahui skor rata-rata 3,13 yang menandakan perawat perempuan setuju bahwa mereka memiliki kesadaran atas kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi karena alasan moral dan etis. Perawat perempuan memiliki alasan moralnya untuk tetap bertahan di dalam organisasi rumah sakit karena tempat perawat bekerja telah memberikan jasa bagi hidupnya sehingga perawat merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan rumah sakit melalui profesionalitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, kinerja yang baik, dan kesetiaan terhadap pekerjaan. Adanya

hal ini akan membentuk kesadaran untuk berkomitmen baik pada profesinya maupun rumah sakit sebagai tempat untuk bekerja dan mencari nafkah. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat komitmen organisasi pada perawat perempuan yang berstatus menikah. Selaras dengan pernyataan tersebut yang mengatakan bahwa “komitmen organisasi dipengaruhi faktor jenis kelamin karena pada umumnya perempuan dalam mencapai karirnya menghadapi tantangan yang lebih besar sehingga komitmennya lebih besar pada organisasi”.¹⁴ Selain itu, “suatu pekerjaan tetap akan menjadi lebih penting dan berharga dikarenakan peningkatan tanggung jawab dari dampak adanya pernikahan”.¹⁵

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji T *work-family conflict* terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46,875	3,829		12,242	0,000
<i>work-family conflict</i>	-0,386	0,152	-0,377	-2,544	0,015

*Variabel terikat: kinerja

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai absolut dari t-hitung sebesar 2,544, maka didapat hasil perbandingan $2,544 > 1,684$ dan nilai signifikansi $t\ 0,015 < 0,05$ sehingga hasil analisis dapat diketahui bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja secara signifikan. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima.

Sesuai hasil analisis, disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) diterima yaitu *work-family conflict* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pada perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Artinya bahwa terdapat adanya konflik yang timbul

pada peran antara pekerjaan dan keluarga baik itu konflik yang berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku yang dihadapi oleh perawat perempuan akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang meliputi hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental, dan kedisiplinan waktu dan absensi dalam pelaksanaan tugasnya guna memberikan pelayanan jasa kesehatan terhadap pasien. Di samping itu, hasil analisis juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja yang artinya semakin besar intensitas konflik yang dihadapi perawat perempuan pada perannya di pekerjaan dan keluarga maka semakin besar pula

pengaruh negatifnya terhadap kinerja pada perawat perempuan.

Tabel 4. Uji T *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,589	2,547		11,615	0,000
<i>work-family conflict</i>	-0,130	0,101	-0,202	-1,290	0,205

*Variabel terikat: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah (2021)

Pada Tabel 4, nilai absolut dari t-hitung sebesar 1,290, maka didapat hasil perbandingan $1,290 < 1,684$ dan nilai signifikansi $t \ 0,205 > 0,05$ sehingga hasil analisis dapat diketahui bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel dan nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima.

Sesuai hasil analisis, disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) ditolak karena *work-family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Artinya bahwa adanya konflik yang timbul pada peran antara pekerjaan dan keluarga baik itu konflik yang berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku yang dihadapi oleh perawat perempuan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasinya baik itu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, sehingga perawat perempuan akan tetap loyal dan setia pada organisasi tempatnya bekerja walaupun terdapat konflik pada pekerjaan dan keluarga. Hasil analisis juga menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin besar atau kecilnya intensitas konflik yang dihadapi perawat perempuan pada perannya di pekerjaan dan keluarga tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat perempuan secara signifikan atau dengan adanya *work-family conflict* tersebut perawat perempuan akan

dominan lebih stabil dalam menjaga kesetiannya terhadap organisasi. Kestabilan ini terjadi karena perawat menyeimbangkan berbagai faktor di dalam dirinya.¹⁶

KESIMPULAN

Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Artinya dengan meningkatnya konflik yang timbul pada peran antara pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh perawat perempuan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dalam pelaksanaan tugas pada pelayanan jasa kesehatan. Di samping itu, pengaruh yang signifikan artinya semakin besar intensitas konflik yang dihadapi perawat perempuan pada perannya di pekerjaan dan keluarga maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerjanya.

Work-family conflict tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Artinya konflik yang timbul pada peran antara pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh perawat perempuan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasinya sehingga perawat perempuan akan tetap loyal dan setia pada organisasi tempatnya bekerja meskipun terdapat konflik pada pekerjaan dan keluarga. Di samping itu, pengaruh yang tidak signifikan artinya semakin besar atau kecilnya intensitas konflik yang dihadapi perawat perempuan pada perannya di pekerjaan dan keluarga tidak akan

mempengaruhi komitmen organisasinya secara nyata dan langsung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RSUD dr. Soedirman Kebumen atas ijin yang diberikan dan seluruh partisipan yang bersedia terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prihantoro A. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Value Added Maj Ekon dan Bisnis*; 8. Epub ahead of print 2012. DOI: <https://doi.org/10.26714/vameb.v8i2.719>.
2. RSUD dr. Soedirman. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD dr. Soedirman Kebumen 2019*. Kebumen, <https://rsudrsoedirman.kebumenkab.go.id/index.php/web/download> (2019).
3. E.G R, Lubis AN, Wahyuni SE. The Impact of Work-family Conflict and Emotional Intelligence on Nurse's Performance at Dr. Pirngadi Hospital. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit)*; 9. Epub ahead of print 2020. DOI: 10.18196/jmmr.93129.
4. Mohd Hanifa S, Ismail Z, Ahmad S, et al. Work-Family Conflict and Psychological Health Among Nurses: A Preliminary Observation. *Malaysian J Soc Sci Humanit* 2020; 5: 113–123.
5. Greenhaus, Beuttell. *Work Family Conflict*. Philadelphia: Drexel University, 2015.
6. Ramadhani N. IMPLIKASI PERAN GANDA PEREMPUAN DALAM KEHIDUPAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN MASYARAKAT. *SOSIETAS*; 6. Epub ahead of print 24 October 2016. DOI: 10.17509/sosietas.v6i2.4245.
7. Sedoughi Z, Sadeghi M, Shahraki SK, et al. The Relation of Work, Family Balance, and Life Quality of Nurses Working at Teaching Hospitals of Kerman-Iran. *Bali Med J* 2016; 5: 124.
8. Gonnelli C, Agus M, Raffagnino R. Work-Family Conflict in Nursing: The Role of Work Schedules, Familial Antecedents and Emotional Regulation. *Open J Med Psychol* 2018; 07: 123–147.
9. Ekici D, Cerit K, Mert T. Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey. *Hosp Pract Res* 2017; 2: 102–108.
10. Tewal B, Tewal FB. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt* 2014; 2: 450–456.
11. Anwar CM. Impact of Work-Life Conflict on Perceived Employee Performance: Evidence from Pakistan. *Eur J Econ Financ Adm Sci*, academia.edu/3185516/Impact_of_Work-Life_Conflict_on_Perceived_Employee_Performance_Evidence_from_Pakistan (2011).
12. Agustina R, Sudibya IGA. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stress Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana* 2018; 7: 775.
13. Januardha J, Nurwidawati D. Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X". *J Psikol Teor dan Terap* 2014; 5: 38.
14. Van Dyne L, Graham JW, Dienesch RM. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Acad Manag J* 1994; 37: 765–802.
15. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior 15th Edition*. prentice Hall, 2012.
16. Alhani F, Mahmoodi-Shan G. Work-family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis. *J Nurs Midwifery Sci* 2018; 5: 79.