

**PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA PROFESI PERAWAT DI RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TK. I R. SAID SUKANTO JAKARTA TIMUR**

Hajar Mareti Ashary¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: mareti.ashary@gmail.com

Ponco Dewi Karyaningsih²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: poncodewi@yahoo.com

Osly Usman³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: oslyusman@unj.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work-family conflict on organizational commitments mediated by job satisfaction in Bhayangkara, Tk. I R. Said Sukanto hospital East Jakarta. The population in this study amounted to 99 nurses with a research sample of 79 female nurses who are married. This research uses quantitative methods with the analysis technique of SEM (Structural Equation Modeling) operated using SMARTPLS 3.0 program. In this study, the detection of the variable effects intervening effect was conducted through several tests. The results showed that the work-family conflicts were influential in the organizational commitments with work satisfaction as mediation between the two. The original sample value of the third influence of this variable is 0,564 and t-statistic is 8,592. The results of sobel test calculation got the value of 3,108, the value is > 1,98, it proves that job satisfaction is able to mediate the influence of work-family conflict on organizational commitment of 31,08%.

Keyword: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RS Bhayangkara, Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 99 perawat dengan sampel penelitian 79 perawat wanita yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis SEM yang dioperasikan menggunakan program SMARTPLS 3.0. Dalam penelitian ini, untuk adanya intervening efek variabel dilakukan melalui beberapa pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi antara keduanya. Nilai original sample value dari pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,564 dan t-statistik adalah 8,592. Hasil perhitungan uji sobel didapatkan sebesar 3,108, nilai > 1,98, hal ini membuktikan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi sebesar 31,08%.

Kata kunci: Konflik Kerja-Keluarga, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi memiliki beberapa sumber daya, antara lain bahan baku, modal peralatan, mesin dan tenaga kerja. Sumber daya tersebut terbagi menjadi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting di bidang industri dan organisasi maupun instansi. Sebuah perusahaan atau instansi yang memiliki sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi akan menjadi penggerak sumber daya yang lain seperti modal, mesin, peralatan dan metode kerja.

Pada tahun 2014, lembaga survei internasional (*Towers Watson*), sebuah perusahaan konsultan Sumber Daya Manusia (SDM) global dan terkemuka di dunia. Dalam melakukan sebuah penelitian mengenai sumber daya manusia dengan responden dari berbagai negara. Jumlah responden penelitian sebanyak 32.000 karyawan (1.637 perusahaan) dan dari keseluruhan perusahaan tersebut, perusahaan dari Indonesia sebanyak 36 perusahaan (1000 karyawan). Pada gambar I temuan dari survei ini menunjukkan bahwa sebesar 70% perusahaan di Indonesia ternyata sulit untuk mendapatkan (merekruit) dan mempertahankan karyawan berkualitas atau memiliki kompeten.

Gambar 1
Hasil Survei Towers Watson 2018



Temuan survei ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* (keluar kerja) karyawan tergolong tinggi. Banyak perusahaan di Indonesia sekitar 70% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 30% yang mengemukakan niat untuk bertahan pada perusahaan. Beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di RS Polri terkait dengan komitmen organisasi. Permasalahan yang muncul adalah banyaknya perawat yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan membuatnya merasa mempunyai tanggungjawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Dengan rasa memiliki tersebut membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif, seperti perilaku tidak disiplin dan lamban dalam menyelesaikan tugas. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu

untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur yang merupakan salah satu rumah sakit umum yang berlokasi di Kramat Jati, Jakarta Timur. Untuk mengamati fenomena turnover intention di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur, maka peneliti melakukan pengamatan awal melalui wawancara yang berkaitan dengan data jumlah perawat yang masuk dan yang mengundurkan diri sejak tahun 2017 hingga 2020. Berikut data yang peneliti peroleh dari Dept. SDM di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur

Tabel I Data Jumlah Perawat RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur Periode Tahun 2017–Tahun 2020

Tahun	Karyawn Tetap		%	Karyawan Kontrak		%
	Masuk	Keluar		Masuk	Keluar	
2017	18	5	27.78	63	24	38.10
2018	26	8	30.77	86	35	40.70
2019	44	14	31.82	107	47	43.93
2020	32	11	34.38	124	58	46.77

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel I terlihat bahwa dalam periode tahun 2017 hingga tahun 2020, selalu ada perawat yang mengundurkan diri setiap tahunnya kurang lebih sebesar 25% karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berhenti bekerja. Adapun mayoritas penyebab perawat berhenti bekerja adalah mengundurkan diri dan pensiun. Terlebih pada tahun 2018 dan 2019 merupakan tahun reorganisasi, yaitu banyaknya perawat legacy yang pensiun, sehingga angka rekrutmen dan berhenti pun semakin besar. Secara umum RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur kehilangan lebih dari 50 perawat setiap tahunnya dan angka tersebut cukup tinggi dan juga selama 4 tahun terakhir terlihat bahwa perawat yang berhenti bekerja cenderung meningkat.

Adanya peningkatan tersebut diduga karena faktor dalam diri seorang perawat yaitu seperti konflik pekerjaan dengan keluarga dan kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung dengan hasil observasi dan bertanya langsung kepada para perawat bahwa karena adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga serta mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih besar ataupun dekat dengan rumah. Ada beberapa perawat perempuan yang memiliki suami yang sedang sakit, sehingga tidak bisa mengurus suami maupun anaknya di rumah. Oleh karena itu, mereka harus mengundurkan diri sebagai perawat untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, agar mereka dapat mengurus suami dan anak maupun menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tidak menimbulkan sebuah konflik.

Selain itu, perawat juga merasa tidak puas karena gaji yang diperoleh tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maupun rekan kerja yang kurang baik, sehingga membuat perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur tidak nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini, menunjukkan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur yang didorong oleh faktor dari konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, sangat penting bagi Peneliti untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga**

Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur".

TINJAUAN LITERATUR

Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Legaz & Lopez (2010) mengatakan konflik kerja-keluarga adalah konflik yang muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain. Hal tersebut, terjadi karena pekerja tidak dapat fokus dalam melakukan kedua perannya dan cenderung fokus terhadap satu peran saja, yang berdampak tuntutan pada peran lainnya tidak terpenuhi (Greenhaus & Beutell, 2011). Sedangkan menurut Rantika dan Sunjoyo (2010) konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut pendapat lain, yang dikemukakan oleh Higgins, Duxbury & Lyons (2007) Konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai *“a form of inter-role conflict in which work and family demands are mutually incompatible, meeting demands of both the domains is difficult”* yang artinya suatu bentuk konflik antar-peran di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel, memenuhi tuntutan kedua domain yang sulit. Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan yang dimaksud dengan konflik kerja-keluarga adalah sebagai bentuk *intterole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi, mempunyai dua dimensi: pertama, *Work Interfering with Family* (WIF) dan kedua *Family Interfering with Work* (FIW).

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2015) komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan, menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2015), *“organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization, organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organizational (is retained) or leaves to pursue another job”* yang artinya "komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, komitmen organisasi memengaruhi apakah karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain". Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai organisasi, tujuan organisasi, aturan-aturan, yang mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan, serta keterlibatan dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja

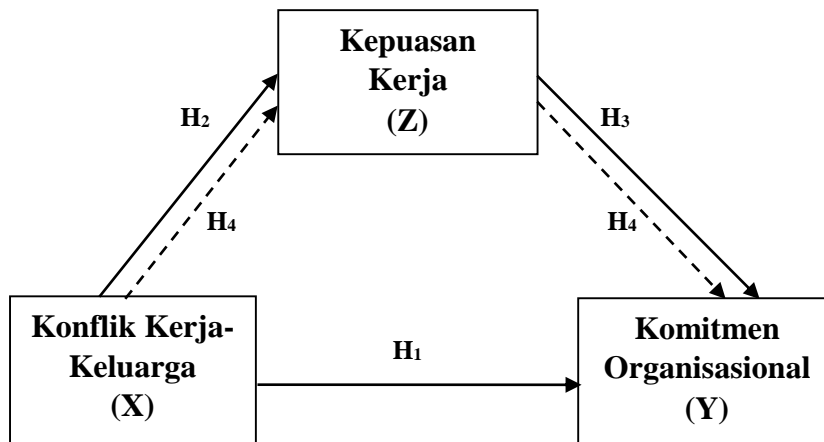
Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Terlebih lagi, menurut Kreitner (2010) kepuasan kerja sebagai *“the degree of positive affective orientation toward a job”* atau tingkat afektif positif seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2011) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari

karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 99 responden dengan sampel penelitian 79 responden. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*), karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMARTPLS 3.0.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel bebas (independent) konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja (mediasi), sedangkan yang terikat (dependent) komitmen organisasional. Penelitian dilakukan uji deteksi pengaruh variabel intervening melalui Sobel tes. Dalam metode PLS, teknik analisa yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu analisa outer model, analisa inner model, pengujian hipotesa. Konstelasi hubungan antar variabel X, Y, dan Z dapat digambarkan, sebagai berikut:

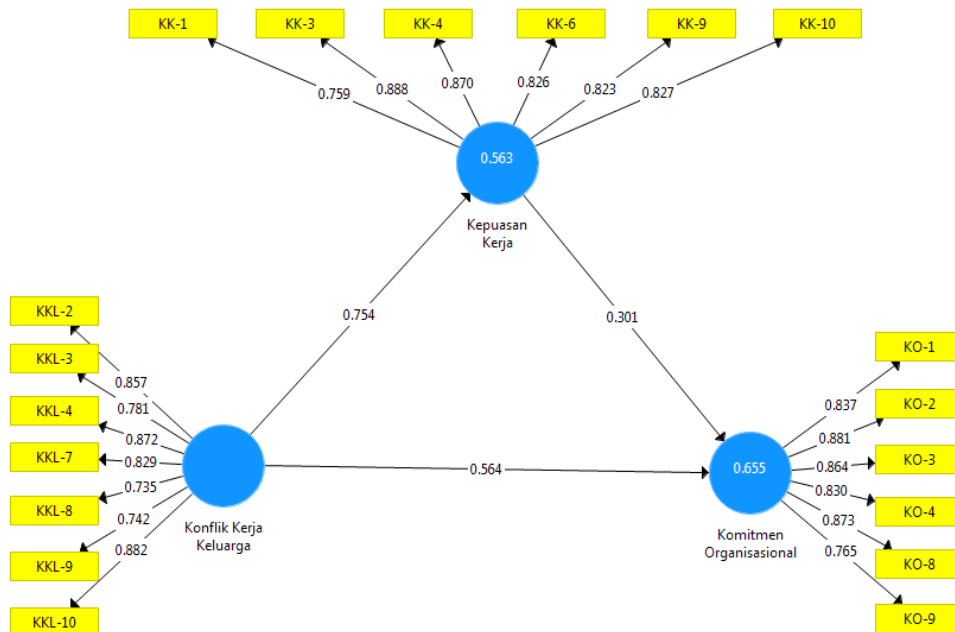


Gambar II
Konstelasi Hubungan Antar Variabel
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Model (Outer Model)

Analisa outer model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.



**Gambar III
Outer Model**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Suatu konstruk dinyatakan valid jika memiliki nilai cronbach alpha sebesar $> 0,6$. Hasil uji validitas dengan cronbach alpha dapat dilihat pada tabel II sebagai berikut

**Tabel II
Cronbach's Alpha**

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha
Konflik Kerja-Keluarga	0.916
Kepuasan Kerja	0.912
Komitmen Organisasional	0.918

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Tabel II menunjukkan bahwa nilai untuk variabel konflik kerja keluarga adalah 0.916; kepuasan kerja 0.912; dan komitmen organisasional 0.918. Nilai semua indikator pada variabel konflik kerja keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada variabel penelitian ini dikatakan valid.

Uji selanjutnya adalah menghitung reabilitas indikator. Tingkat reabilitas diukur dengan nilai *Average Variance Extacted (AVE)* dan *Composite reability*. AVE menunjukkan nilai *variance* yang diperoleh dari masing-masing variabel. Nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$. Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh, maka semakin baik dan menunjukkan keragaman indikator yang semakin kuat. Selain AVE, untuk mengukur reabilitas konstruk dapat dilihat menggunakan nilai *composite reability*. Data yang memiliki nilai *composite reability* $> 0,7$, dapat dikatakan memiliki reabilitas tinggi.

Tabel III
Composite Reability and AVE

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Konflik Kerja-Keluarga	0.933	0.666
Kepuasan Kerja	0.931	0.694
Komitmen Organisasional	0.936	0.710

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Dilihat dari hasil diatas pada tabel III menunjukkan bahwa nilai *Composite Reability* semua variabel berjumlah > 0.7 , maka semua konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk nilai AVE menunjukkan bahwa semua variabel berjumlah > 0.5 . Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam variabel penelitian ini adalah reliabel.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Tahap pertama dalam pengukuran model struktural adalah dengan menghitung signifikansi hubungan antar kosntruk dengan R-Square(R^2)

Tabel IV
R-Square (R^2)

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.664
Komitmen Organisasional	0.813

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Berdasarkan tabel IV diketahui:

- 1) R-Square jalur I = 0.664, artinya kemampuan konstruk variabel konflik kerja keluarga dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.664 atau 66.4% (lemah)
- 2) R-Square jalur II = 0.813, artinya kemampuan konstruk variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebesar 0.813 atau 81.3% (kuat)

Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan pada model jalur kedua terlihat bahwa konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasional memiliki hubungan lebih besar melalui peran kepuasan kerja sebagai mediator.

Tahap kedua adalah pengujian Nilai *F-Square* yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif dari konstruk laten independen terhadap konstruk laten dependen

Tabel V
F-Square (f^2)

	Konflik Kerja-Keluarga	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja
Konflik Kerja-Keluarga		1.320	3.116
Komitmen Organisasional			
Kepuasan Kerja		0.408	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Dari data tabel V di deskripsikan sebagai berikut:

- 1) Hubungan konstruk konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja sebesar 3.116 yang dapat diartikan bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.
- 2) Hubungan konstruk konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasional sebesar 1.320 yang dapat diartikan bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.
- 3) Hubungan konstruk kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebesar 0.408 yang dapat diartikan bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.

Hipotesis

Tabel VI
Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Konflik Kerja-Keluarga → Komitmen Organisasional	-0.564	0.570	0.066	8.592	0.000
Konflik Kerja-Keluarga → Kepuasan Kerja	-0.754	0.759	0.042	18.108	0.000
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	-0.301	0.297	0.076	3.938	0.000

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

H₁ : Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel VI, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai original sample sebesar -0.564 dan t-statistic > 1.98 yaitu 8.592. Berdasarkan dilihat dari nilai p-values 0.000 < 0.05 maka variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara langsung atau dengan kata lain H1 dalam penelitian ini diterima.

H₂ : Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel VI, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara langsung dengan nilai original sample sebesar -0.754 dan t-statistic > 1.98 yaitu 18.108. Berdasarkan dilihat dari nilai p-values $0.000 < 0.05$ maka variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung atau dengan kata lain H2 dalam penelitian ini diterima.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel VI, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai original sample sebesar 0.301 dan t-statistic > 1.98 yaitu 3.938. Berdasarkan dilihat dari nilai p-values $0.000 < 0.05$ maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara langsung atau dengan kata lain H3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja keluarga di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Akintanyo (2010), O’Neill et al (2009) dan Veronika Agustini & Ardhika (2014) yang menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Peran konflik kerja-keluarga sangat berperan terhadap komitmen organisasi seorang pegawai. Tingkat tanggung jawab keluarga pekerja perlu dipertimbangkan selama perekrutan, dalam menetapkan tanggung jawab dan proses penempatan untuk menumbuhkan komitmen organisasional.

**Tabel VII
Indirect Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Konflik Kerja-Keluarga → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	-0.277	0.225	0.059	3.866	0.000

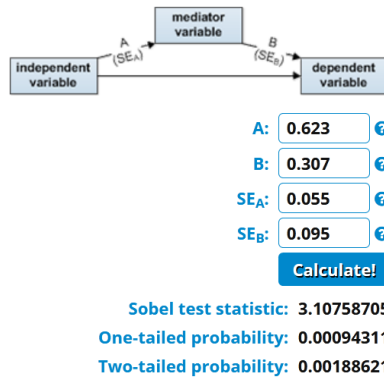
Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

H4 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Konflik Kerja Keluarga terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel VII, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Dilihat pada nilai original sample pengaruh ketiga variabel ini adalah sebesar -0.277 dan t-statistic > 1.98 yaitu 3.866. Berdasarkan dilihat dari nilai p-values $0.000 < 0.05$ maka variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa

konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau dengan kata lain H_4 dalam penelitian ini diterima.

Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)



Gambar IV
Hasil Perhitungan Sobel Test
Sumber: Data diolah oleh Peneliti
(2020)

Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Peneliti contohnya pengaruh A terhadap B melalui M. Pada variabel M merupakan mediator atau penghubung dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji *Sobel Test*. Berdasarkan hasil perhitungan manual dan perhitungan menggunakan kalkulator online yang dapat dilihat pada gambar III, hasilnya menunjukkan bahwa baik perhitungan secara manual maupun hasil kalkulator online hasilnya adalah sama, maka dapat peneliti simpulkan bahwa hasil uji sobel ini adalah benar. Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai M sebesar 3.108, karena nilai M yang diperoleh sebesar $3.108 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi sebesar 31.08%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai original sample sebesar -0.564 dan t -statistic > 1.98 yaitu 8.592. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja. Ketika perawat memiliki tekanan pekerjaan saat merawat pasien. Hal ini disebabkan pola tidur yang tidak teratur. Di samping itu, perawat harus melayani pasien yang sewaktu-waktu membutuhkan tenaganya dengan kesiagaan yang penuh. Jika perawat shift malam dengan beban tugas yang berat ini mengalami tekanan atau stres, sehingga akan mempengaruhi kesetiaan perawat terhadap RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara langsung dengan nilai original sample sebesar -0.754 dan t -statistic > 1.98 yaitu 18.108. Maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan konflik kerja-keluarga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka kepuasan kerja di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur juga semakin rendah. Mayoritas perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur adalah wanita, ketika perawat mendapatkan jam kerja pada malam hari membuat perawat tidak nyaman, oleh karena itu akan mempengaruhi tingkat kepuasan perawat, karena harus meninggalkan tanggungjawabnya sebagai seorang istri/orangtua.

Hasil hipotesis ketiga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional secara langsung dengan nilai original sample sebesar 0.301 dan t -statistic > 1.98 yaitu 3.938. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin puas perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional pada perawat. Ketika perawat memiliki rekan kerja yang kurang baik dan tidak ingin bekerjasama dengan tim, yang seharusnya mengerjakan pekerjaan dengan mudah menjadi terasa berat karena tidak ada kerjasama dari rekan kerja, sehingga mempengaruhi komitmen perawat terhadap organisasi (dalam menghabiskan sisa karirnya sebagai perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur).

Hasil hipotesis keempat menyatakan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Dilihat pada nilai original sample pengaruh ketiga variabel ini adalah sebesar -0.277 dan t -statistic > 1.98 yaitu 3.866. Maka dapat disimpulkan ketika perawat semakin tinggi konflik kerja-keluarga dan ditambah semakin tidak puas dalam bekerja, maka akan semakin rendah komitmen organisasional pada perawat. Ketika perawat terlalu lelah dalam bekerja sebagai perawat, maka akan mempengaruhi tingkat keinginan bertahan menjadi perawat di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Kemudian, ketika melalui atau ditambah tidak adanya kenaikan pangkat/promosi jabatan karena sistem kenaikan pangkat yang tidak adil, maka akan semakin rendah tingkat keinginan bertahan menjadi perawat.

Saran

1. Bagi pihak rumah sakit, tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar lebih termotivasi dalam bekerja, dengan memberikan hiburan bagi perawat, seperti senam pagi dan family gathering sehingga perawat merasa senang maupun puas dalam pekerjaannya dan tingkat tanggungjawab keluarga pekerja perlu dipertimbangkan selama perekrutan sebagai perawat, dalam menetapkan tanggungjawab maupun proses penempatan untuk menumbuhkan komitmen organisasional pada perawat RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Selain itu juga, memberikan pelatihan yang cukup dan sesuai bagi perawat RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur agar menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan sebagai perawat.
2. Bagi perawat rumah sakit, perlunya menanamkan tanggungjawab moral yang tinggi sebagai perawat untuk tetap mempertahankan pekerjaan sebagai perawat. Selain itu, perawat harus bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dan masalah keluarga, dengan tidak membawa permasalahan pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu yang terbaru. Selain itu, memperluas sampel penelitian yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2008). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung*. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 7 (2), 100-116.
- Agustina, Susanti. (2013). *Perpustakaan Prasekolahku, Seru!*. Bandung: CV Restu Bumi Kencana.
- Akintanyo. (2010) . *Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria*. Jurnal Konseling dan Psikologi, Vol. 2 No. 1.
- Amilin dan Rosita, Dewi. (2008) . *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. JAAI, Vol. 12, No. 1, Hal. 13-24.
- Anafarta. (2010) .*The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*. Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen, Vol. 6 No. 4.
- Apriani, Rizki. (2016) . *The Influence of Work-Family Conflict To Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction (Study on Female Lecturer in Muhammadiyah University of Yogyakarta)*.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006) . *Conflict and Facilitation Between Work and Family: Realizing The Outcomes for Organizations*. New Zealand Journal of Psychology, 35 (2), 69-76.

- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (2011). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review* , 10 (1), 76-88. 75.
- Huang, Y. H. Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). *The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study*. *Journal of Family and Economic Issues*. Vol 25 No 1 (79-100).
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2006). *An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India*. *Tourism Management*, doi:10.1016.
- O'Neill et al. (2009). *Work-Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover: Multilevel Contagion Effects of Leaders*. *Jurnal Kesehatan Nasional*, Vol. 74 No. 1.
- Puspitasari, Ayu. (2012). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*. *JEJAK*, Vol. 5 No. 1.
- Rantika, Renny dan Sunjoyo. (2011). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 2 (4), 28-43.
- Rehman, R.R & Waheed, A. (2012). *Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities*. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology* Vol. 9, No. 2, 23-26.
- Renny Rantika, Sunjoyo. (2011). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di RSUD DR. Moewardi Surakarta*.
- Roobins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Judge Timothy). Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi, Ni Komang Sri, dkk. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2.