



Menguji peran komitmen organisasi terhadap perawat wanita

Shofi Fadhila^{1*}, Dewie Tri Wijayati¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: shofi.19020@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to measure and analyze the effect of work-family conflict on employee performance through organizational commitment as a mediating variable for married female nurses at hospital X. This research is a causal study with a quantitative approach with a population of 129 married female nurses and sampling techniques using purposive sampling with a total of 98 samples. Data analysis in this study used SEM-PLS with the help of SmartPLS 4.0.9 software. The estimated coefficient is positive at 0.319, indicating that the higher the work-family conflict, the performance of female nurses at hospital X will also increase. The estimated coefficient is positive at 0.459, meaning that the higher the level of work-family conflict, the organizational commitment to female nurses at Hospital X will also increase. The estimated coefficient is positive by 0.358, indicating that as organizational commitment increases, employee performance of female nurses at hospital X will also increase, with a t-statistic value of 3.047 > 1.96, proving that organizational commitment contributes to mediating between work-family conflict on employee performance.

Keywords: employee performance; health sector; nurse; organizational commitment; work-family conflict.

PENDAHULUAN

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di era pembaharuan menunjukkan tenaga kerja wanita meningkat dan banyaknya wanita sukses diluar sana yang bekerja, misalnya kanselir Jerman Barat, mendiang menteri luar negeri Amerika Serikat, Menteri Keuangan Indonesia, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Anak Indonesia, CEO Sabanci Holding Turki, Imperial Brands England, dan juga ICICI Bank India (Yusuf & Hasnidar, 2020). Dari pernyataan tersebut diperkuat lagi dengan hasil analisis data TPAK dari Badan Pusat Statistika Indonesia pada periode Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per-Agustus 2021 mencapai 53,34% (BPS, 2021). Jika dibandingkan TPAK sebelumnya, data tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2016 mencapai 50,77% hingga tahun 2021 yaitu 53,34% (Angelia, 2022).

Secara umum, kinerja organisasi masih terbilang menarik dalam sebuah penelitian (Kistyanto & Rahman *et al.*, 2018). Pernyataan tersebut didukung dari pernyataan Dahkoul (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Untuk bisa mencapai target perusahaan, sebuah perusahaan juga harus didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten dan ahli dalam bidangnya (Yuniawan *et al.*, 2020).

Menurut Darmawan (2018), seorang perawat ialah sumber daya manusia utama terbesar di rumah sakit karena mereka merupakan representasi tenaga kesehatan yang mengantongi interaksi yang lebih intensif dengan pasien. Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala perawat rumah sakit X yang menyatakan bahwa, perawat harus mengantongi tingkat kesabaran ekstra dalam menangani pasien dan selalu siap siaga menghadapi situasi yang hadir secara mendadak. Di rumah sakit X, banyak perawat yang mengeluhkan ketika harus merawat pasien atau keluarga pasien yang rewel, terutama yang ada di ruang rawat inap dan IGD-24 jam. Seperti di ruang rawat inap, meskipun jadwal pemeriksaan dan pemberian obat sudah ditentukan tetapi keluarga pasien sering kali tetap meminta informasi kepada perawat mengenai keadaan pasien dan meminta untuk cek keadaannya.

Kemudian pada IGD-24 jam yang selalu melayani pasiennya tanpa kenal waktu, mereka tetap harus tenang dan sabar walaupun banyaknya pasien ataupun keluarga pasien yang menjengkelkan, seperti meminta untuk didahulukan, ada juga keluarga pasien yang sulit untuk diajak komunikasi. Hal tersebut mengakibatkan tekanan batin pada perawat, waktu istirahat berkurang, dan tekanan yang dirasakan perawat tersebut bisa menyebabkan mereka menjadi emosional. Komang & Mustiyana (2021) juga menyatakan bahwa salah satu pekerjaan yang rentan mengalami konflik peran adalah seorang perawat.

Work-family conflict adalah salah satu dari bentuk tekanan *interrole conflict* atau ketidakseimbangan peran antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga (Veliana & Mogi, 2016). Apperson *et al.* (2002) menyampaikan bahwa, tingkat *work-family conflict* cenderung lebih tinggi pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Kemudian, menurut Hanif & Naqvi (2014), wanita yang sudah menikah menghadapi tingkat konflik yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang belum menikah karena seorang yang telah berumah tangga harus menjalani peran ganda dan akan memengaruhi kinerja dari pekerja tersebut.

Work-family conflict mencerminkan faktor perusak (*destruktif*) yang menghambat kinerja karyawan di tempat kerja (Navaneethakrishnan, 2017). Ditemukan beberapa penelitian, seperti penelitian dari Wijayati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan efek negatif pada kinerja karyawan, dalam konteks ini semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka pencapaian target kinerja pegawai di tempat kerja terganggu dan kinerja karyawan menurun. Penelitian serupa dari Tewal *et al.* (2021); Yusuf & Hasnidar (2020); Riana *et al.* (2019) menunjukkan dalam hal ini adanya hubungan bermakna antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan yang bersifat negatif.

Akintayo (2010) menyatakan bahwa, *work-family conflict* telah menjadi isu penting dalam penentuan komitmen organisasi. Setyawan (2022) menyatakan bahwa, *work-family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi persepsi komitmen organisasi sehingga ketika mereka merasa memiliki *work-family conflict* hal itu dapat mempengaruhi komitmen organisasinya. Didukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh Geroda (2019); Legowo *et al.*, (2019); Eka *et al.*, (2022), mereka juga menemukan pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi yang didasari adanya keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk bertahan pada organisasi (Idrus, 2022). Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja yang tentunya hal tersebut dilatarbelakangi oleh komitmen yang kuat (Nurhaida *et al.*, 2019). Penelitian lain juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Suharto *et al.*, 2019); (Francisco & Saoloan, 2021); (Indah *et al.*, 2022).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak seimbangnya kehidupan dalam bekerja dan kehidupan dalam berkeluarga (Mustofa & Frianto, 2019). Djawoto *et al.* (2022) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh *intervening* yang signifikan dari variabel komitmen organisasi kepada *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Karena seorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi kemungkinan rendah untuk mengalami *work-family conflict* serta pencapaian kerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen organisasi rendah. Penelitian serupa juga menyatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan (Indah *et al.*, 2022); (Lestari & Budiono, 2021); (Geroda, 2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada perawat wanita rumah sakit X.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-Family Conflict

Menurut Riana *et al.* (2019), *work-family conflict* merupakan salah satu konflik antar peran yang ada di tempat kerja dan peran yang ada dalam keluarga. *Work-family conflict* juga diartikan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain karyawan harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Fauzan, 2022). *Work-family conflict* dapat diukur menggunakan: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict* (Riana *et al.*, 2019).

Komitmen Organisasi

Menurut Mardiana & Riana (2019), komitmen organisasi adalah kondisi yang mencerminkan keadaan psikologis seorang pekerja, yang bisa diamati dari tingkat loyalitas dan fokus yang dimiliki terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai kondisi karyawan yang berpihak pada perusahaan, serta niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut (Purnomo *et al.*, 2020). Pengukuran komitmen organisasi menurut Mardiana & Riana (2019) diantaranya: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Kinerja Karyawan

Menurut Triningsih *et al.* (2021), kinerja karyawan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan wewenang yang diberikan dan pertanggung jawaban yang akan dinilai langsung oleh atasan. Kinerja karyawan merupakan refleksi dari kemampuan individu, kelompok, atau unit kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, membuktikan dalam hal ini mereka mampu mencapai target melewati upaya yang dilangsungkan (Pitaloka & Putri, 2021). Untuk mengukur terkait kinerja karyawan menggunakan: kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, ketepatan, potensi bekerjasama (Triningsih *et al.*, 2021).

Pengaruh antar Variabel

Work-family conflict memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena terjadinya *work-family conflict* dalam diri karyawan memiliki dampak negatif salah satunya yaitu menurunnya kinerja (Sudirno & Nurvianti, 2015). Ditemukan beberapa penelitian, seperti penelitian dari Wijayati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan efek negatif pada kinerja karyawan, dalam konteks ini semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka pencapaian target kinerja pegawai di tempat kerja terganggu dan kinerja karyawan menurun. Penelitian serupa dari Tewal *et al.* (2021); Yusuf & Hasnidar (2020); Riana *et al.* (2019) menunjukkan dalam hal ini adanya hubungan bermakna antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan yang bersifat negatif.

H1: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Akintayo (2010) menyatakan bahwa, *work-family conflict* telah menjadi isu penting dalam penentuan komitmen organisasi. Setyawan (2022) menyatakan bahwa, *work-family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi persepsi komitmen organisasi sehingga ketika mereka merasa memiliki *work-family conflict* hal itu dapat mempengaruhi komitmen organisasinya. Didukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh Geroda (2019); Legowo *et al.*, (2019); Eka *et al.*, (2022), mereka juga menemukan pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi.

H2: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.

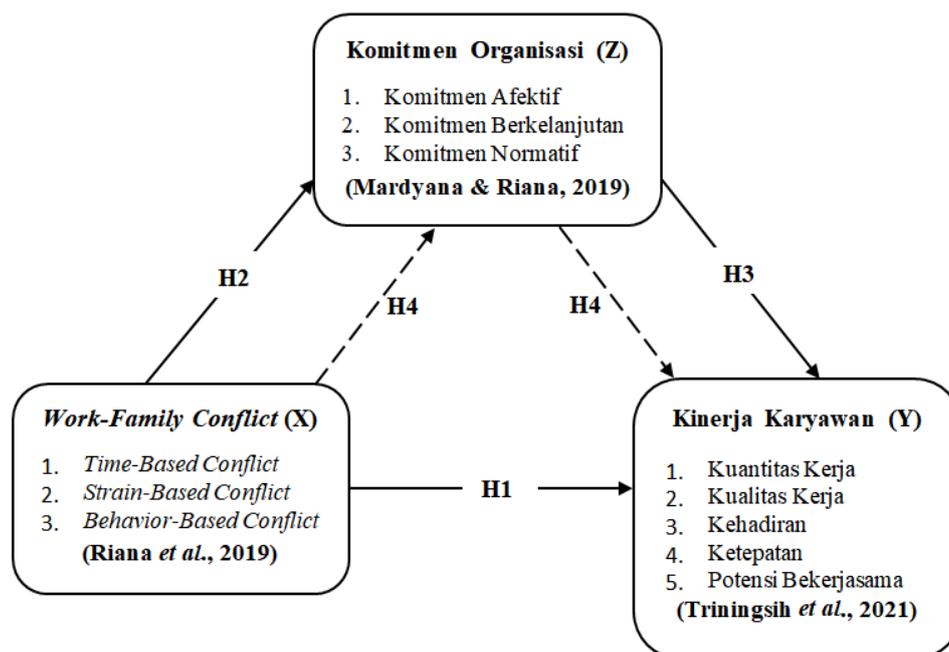
Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah, dan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berusaha tetap

stabil dalam kinerjanya atau meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, karena jika kinerjanya menurun kemungkinan besar akan berdampak terhadap organisasi dan karirnya (Melizawati, 2015). Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja yang tentunya hal tersebut dilatarbelakangi oleh komitmen yang kuat (Nurhaida *et al.*, 2019). Penelitian lain juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Suharto *et al.*, 2019); (Francisco & Saoloan, 2021); (Indah *et al.*, 2022).

H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak seimbangnya kehidupan dalam bekerja dan kehidupan dalam berkeluarga (Mustofa & Frianto, 2019). Djawoto *et al.* (2022) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh *intervening* yang signifikan dari variabel komitmen organisasi kepada *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Karena seorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi kemungkinan rendah untuk mengalami *work-family conflict* serta pencapaian kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen organisasi rendah. Penelitian serupa juga menyatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan (Indah *et al.*, 2022); (Lestari & Budiono, 2021); (Geroda, 2019).

H4: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan.



Sumber: Diolah (2023)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu rumah sakit yang ada di wilayah Kediri. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 129 perawat wanita sudah menikah pada rumah sakit X dan teknik pengambilan sampel mengaplikasikan *purposive sampling* dengan total 98 sampel. Pengambilan data menggunakan metode *survey* angket dengan skala Likert 5 poin. Analisis data dalam riset ini mengaplikasikan SEM-PLS dengan kontribusi perangkat lunak *SmartPLS 4.0.9*.

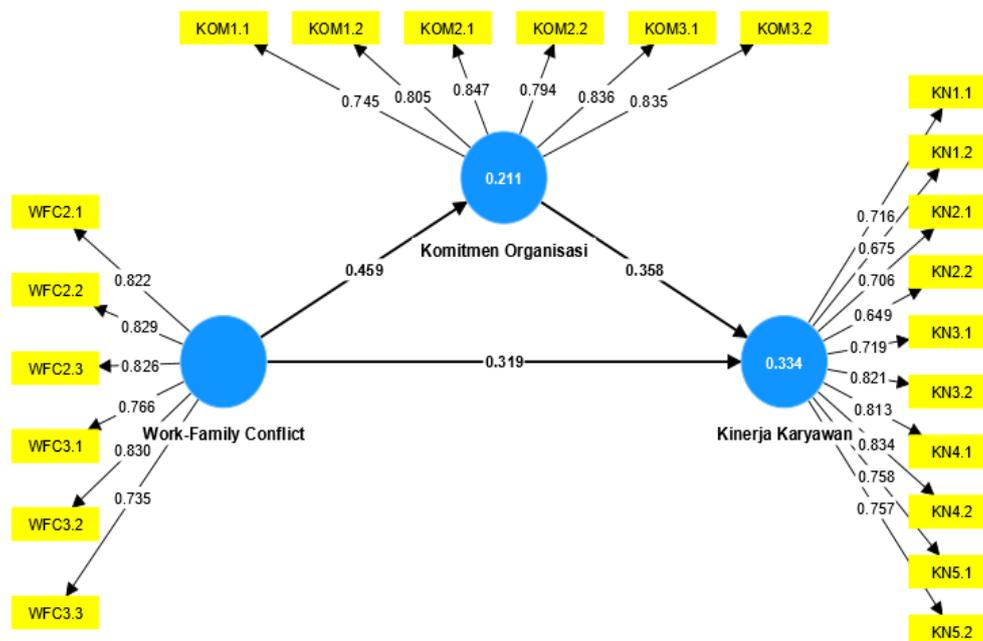
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 98 perawat wanita yang sudah menikah, yang terdiri dari rentan usia <30 tahun sebanyak 12 perawat (12%), rentan usia 30-40 tahun sebanyak 27 perawat (28%), rentan usia 40-50 tahun sebanyak 38 perawat (39%), >50 tahun sebanyak 21 perawat (21%). Kemudian, sebanyak 7 perawat (7%) memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, tingkat D3 sebanyak 41 perawat (42%), tingkat S1 sebanyak 50 (51%). Selanjutnya, sebanyak 84 perawat (86%) adalah ASN, 14 perawat (14%) adalah Non-ASN. Dan yang terakhir berdasarkan lama masa kerja, sebanyak 11 perawat (11%) lama masa kerja <5 tahun, untuk lama masa kerja 5-10 tahun sebanyak 2 perawat (2%), untuk lama masa kerja 10-15 tahun sebanyak 5 perawat (5%), untuk lama masa kerja 15-20 tahun sebanyak 19 perawat (19%), untuk lama masa kerja >20 tahun sebesar 61 perawat (62%).

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* yaitu untuk menguji apakah mampu menyeimbangkan tinggi atau tidaknya *variance*, dan *loading factor* yang dapat diterima pada *convergent validity* yaitu 0,50 sampai dengan 0,60 (Ghozali, 2018:323). Belandaskan output *smartPLS* pada Gambar 2, telah menghasilkan uji validitas *outer loading* dari masing-masing variabel dan dinyatakan valid karena melebihi batas minimal yang ditentukan yaitu >0,50.



Sumber: Output SmartPLS 4.0.9 (diolah 2023)

Gambar 2. MEASUREMENT MODEL

Composite Reability

Composite reliability merupakan suatu pengukuran yang apabila nilai reliabilitas >0,6 maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas tinggi (Hair et al., 2022:183). *Cronbach alpha* merupakan suatu perhitungan guna membuktikan hasil *composite reliability* di mana besaran minimalnya ialah >0,6 (Hair et al., 2022:80). Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* minimum yang bisa diterima ialah 0,50 dan AVE 0,50 atau lebih tinggi membuktikan dalam hal ini konstruk menjelaskan 50% atau lebih varian parameter membentuk konstruk (Hair et al., 2022:78). Belandaskan Tabel 1, hasil dari *Composite reliability*, *cronbach alpha*, dan AVE sudah memenuhi reliabilitas yang tinggi atau baik, karena melebihi batas yang telah ditentukan.

Tabel 1.
COMPOSITE REABILITY DAN AVE

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach's Alpha | AVE |
|----------|-----------------------|------------------|-------|
| WFC | 0.915 | 0.889 | 0.643 |
| KOM | 0.920 | 0.897 | 0.658 |
| KN | 0.926 | 0.912 | 0.558 |

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (diolah 2023)

Hasil Analisis R-Square

Belandakan Tabel 2, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,334 untuk pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada perawat wanita rumah sakit X, dan bisa diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* sebesar 33,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 66,6% bisa dijelaskan oleh variabel lain. Dalam Tabel 2, terlihat bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,211. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* sebesar 21,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 78,9% bisa dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 2.
R-SQUARE

| Variabel | R-Square |
|----------------------|----------|
| Work-Family Conflict | |
| Komitmen Organisasi | 0.334 |
| Kinerja Karyawan | 0.211 |

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (dioalah 2023)

Hasil Uji Kausalitas

Hasil pada Tabel 3, nilai t-statistik sebesar $3,257 > 1,96$ membuktikan bahwa *work-family conflict* mengantongi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *estimate* bernilai positif sebesar 0,319 mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X juga meningkat.

Selanjutnya, dalam nilai t-statistik sebesar $5,879 > 1,96$ membuktikan bahwa *work-family conflict* mengantongi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien *estimate* bernilai positif sebesar 0,459 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka komitmen organisasi pada perawat wanita rumah sakit X juga meningkat.

Pada nilai t-statistik sebesar $3,478 > 1,96$ membuktikan bahwa komitmen organisasi mengantongi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *estimate* bernilai positif sebesar 0,358 mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X juga meningkat.

Kemudian, pada pengaruh tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi berkontribusi dalam memediasi antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $3,047 > 1,96$.

Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian mengaplikasikan *SmartPLS 4.0.9* mengutarakan dalam hal ini adanya pengaruh positif signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X. Dengan begitu, H1 yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Minarika *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Indah *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Candra *et al.* (2022) juga menyatakan hasil yang serupa bahwa, *work-family conflict* berpengaruh hasil yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika *work-family conflict* tinggi maka kinerja seorang karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan negatif pada kinerja karyawan.

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

| Hipotesis | Original Sampel | T Statistik | Keterangan |
|-----------|-----------------|-------------|---------------------|
| WFC→KN | 0.319 | 3.257 | ≥ 1,96 (Signifikan) |
| WFC→KOM | 0.459 | 5.879 | ≥ 1,96 (Signifikan) |
| KOM→KN | 0.358 | 3.478 | ≥ 1,96 (Signifikan) |
| WFC→KM→KN | 0.164 | 3.047 | ≥ 1,96 (Signifikan) |

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (diolah 2023)

Dari hasil wawancara bersama kepala perawat menyatakan bahwa tekanan yang dialami oleh perawat wanita rumah sakit X meliputi, tekanan dari pasien, keluarga pasien, dll. Meskipun ketegangan menjadikan mereka kurang optimal dalam bekerja, tetapi mereka dapat meminimalisir konflik tersebut dengan bekerja secara profesional dan maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik bagi rumah sakit X. Perawat sadar bahwa memberikan kinerja yang baik adalah tanggung jawabnya sebagai bagian dari instansi dan pencapaian perawat tersebut tidak lepas dari pihak rumah sakit X dengan memberikan dukungan, seperti dukungan yang positif dari pimpinan dan *support* dari segenap rekan kerjanya. Kemudian konflik tersebut dapat juga teratasi dengan salah satunya pengalaman kerja yang dimiliki perawat. Dari hasil penelitian lama masa kerja perawat wanita rumah sakit X berdasarkan karakteristik responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga lama masa kerja yang mereka miliki dapat mengatasi konflik yang ada terutama *straid based conflict*. Didukung pernyataan dari Hasanah & Ni'matuzahroh (2017) menyatakan bahwa, dengan lama masa kerja yang semakin tinggi maka ia mampu menyesuaikan situasi karena pengalaman yang dimilikinya.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian mengaplikasikan *SmartPLS 4.0.9* mengutarakan dalam hal ini adanya pengaruh positif signifikan antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada perawat wanita rumah sakit X. Dengan begitu, H2 yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifiani & Putri (2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Sutianingsih (2023) bahwa *work-family conflict* memiliki efek positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Serupa dengan hasil penelitian dari Candra *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Dengan hal ini yang berarti bahwa, adanya konflik pada pekerjaan maupun keluarga tidak memengaruhi penurunan komitmen individu pada organisasinya, bahkan mereka tetap berkomitmen pada organisasinya. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernita (2020), bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam hasil penelitian, *work-family conflict* yang dialami perawat wanita rumah sakit X lebih dominan mengalami *straid based conflict* yang terkait ketegangan dalam bekerja. Tetapi *straid based conflict* yang dialami perawat tidak berdampak kepada menurunnya komitmen organisasi. Artinya perawat wanita rumah sakit X cukup bisa untuk mengevaluasi dirinya dan dapat memisahkan masalah yang dimilikinya dengan pekerjaan. Dan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen normatif memiliki nilai yang tinggi dibanding lainnya. Yang artinya, perawat wanita rumah sakit X memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga jika mereka mengalami *work-family*

conflict nantinya tidak akan berimbas pada komitmen organisasi. Ditambah lagi dengan membutuhkan pekerjaannya sekarang yang membuat mereka akan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dari hasil wawancara bersama kepala perawat juga menyatakan bahwa, rumah sakit X memperhatikan betul akan kebutuhan dari pegawainya, seperti mengagendakan *gathering* untuk *refreshment* ketegangan yang dialami selama bekerja, kemudian tidak mempersulitkan pegawai untuk izin kerja tetapi jika memang dalam keadaan mendesak. Dari hasil tersebut menjadikan perawat wanita rumah sakit X merasa puas atas perhatian yang diberikan dan merasa bahwa instansi peduli dengannya. Dengan demikian komitmen perawat kepada instansi dapat meningkatkan. Karena menurut Zakiah *et al.* (2020) jika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka akan muncul dengan sendirinya kepercayaan kepada organisasinya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian mengaplikasikan *SmartPLS* 4.0.9 mengutarakan dalam hal ini adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X. Dengan begitu, H3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Lestari & Budiono (2021) yang mengutarakan dalam hal ini *organizational commitment* mengantongi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat *organizational commitment* semakin tinggi maka tingkat kinerja perawat akan semakin tinggi pula. Hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan Nurhaida *et al.* (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis penelitian, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Candra *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pentingnya komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Hendri & Kirana (2021) yang menyatakan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Komitmen yang ada pada diri perawat wanita rumah sakit X yang paling dominan yaitu komitmen normatif, salah satunya yaitu rasa tanggung jawab terhadap instansi. Adanya rasa tanggung jawab perawat dalam pekerjaan yang jika mereka meninggalkan pekerjaannya akan menimbulkan suatu kecemasan dalam dirinya. Ditambah dari hasil wawancara bersama kepala perawat yang menyatakan bahwa, komitmen organisasi tinggi yang dimiliki perawat juga terdapat pengaruh dari rumah sakit X yang salah satunya memberikan suatu apresiasi atas kinerja mereka, seperti tunjangan (tunjangan jasa pelayanan dan tunjangan jasa medis). Dengan adanya bentuk apresiasi dari instansi terhadap perawat, menjadikan kinerja perawat akan semakin meningkat. Seperti pernyataan dari Siswanto (2020), menyatakan bahwa diperlukannya apresiasi untuk kinerja pegawai supaya tetap semangat dalam bekerja.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian mengaplikasikan *smartPLS* 4.0.9 menyatakan bahwa adanya pengaruh dari komitmen organisasi dalam memediasi antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X. Dengan begitu, H4 yang menyatakan komitmen organisasi memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Djawoto *et al.* (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *intervening* yang signifikan dari variabel komitmen organisasi kepada *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Walaupun memiliki *work-family conflict* dan berdampak terhadap kinerjanya mereka akan tetap bertahan dan berkomitmen dalam organisasinya, karena komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan rasa percaya atau kemauan untuk bekerja dan mungkin untuk keuntungan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Penelitian serupa juga menyatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan (Indah *et al.*, 2022). Hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Lengkey *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai.

Belandaskan hasil wawancara bersama kepala perawat yang menyatakan bahwa, perawat merasa nyaman dan sudah terbiasa dengan pekerjaannya. Walaupun banyaknya tuntutan dari pekerjaan yang membuat mereka menjadi tegang dalam bekerja, perawat tetap berusaha untuk memberikan *performance* terbaiknya. Karena mereka memiliki tanggung jawab yang harus mereka kerjakan. Ditambah lagi dengan kepedulian dari instansi kepadanya seperti salah satunya memberikan apresiasi berupa tunjangan, dan memiliki rekan kerja yang *care* dengannya sehingga membuat mereka merasa nyaman dan betah untuk bekerja di rumah sakit X. Tidak semua rumah sakit memberikan *benefit* yang serupa seperti di rumah sakit X sehingga komitmen dalam diri seorang perawat akan terbentuk dengan baik. Dengan adanya komitmen yang baik akan menjadikan kinerja mereka semakin baik juga. Ditambah lagi dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa kepercayaan diri dalam bekerja.

KESIMPULAN

Belandaskan hasil penelitian dan pembahasan telah dijabarkan sebelumnya, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan dalam hal ini jika *work-family conflict* tinggi maka kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X semakin meningkat. Kemudian *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan dalam hal ini semakin tinggi *work-family conflict* maka komitmen organisasi pada perawat wanita rumah sakit X akan semakin meningkat. Kemudian, komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan dalam hal ini semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X akan semakin tinggi juga. Dan yang terakhir, komitmen organisasi memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan pada perawat wanita rumah sakit X.

Bagi Instansi, dalam hal *work-family conflict* dapat menyediakan sarana olahraga untuk menghilangkan penat sehabis kerja, seperti pingpong, badminton, dll. Karena dengan olahraga badan akan sehat dan pikiran tidak terlalu tegang. Dengan begitu, disaat pegawai kembali kerumah akan lebih *fresh*. Kemudian, diharapkan rumah sakit X tetap menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki perawat dengan menciptakan suasana kerja nyaman. Salah satunya dengan menjaga komunikasi dan saling peduli antar pekerja atau *team*. Lalu rumah sakit X dalam hal kinerja karyawan hanya perlu menyampaikan penegasan yang berkaitan dengan ketepatan, seperti ketepatan masuk jam kerja supaya terciptanya pekerja disiplin waktu (tidak terlambat). Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan guna meneliti terkait variabel lain yang bisa memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perawat wanita. Variabel yang mungkin bisa ditambahkan misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1–8. <http://www.academicjournals.org/JPC>
- Angelia, D. (2022). *Partisipasi Kerja Perempuan Tunjukkan Tren yang Positif*. goodstats statistic. <https://goodstats.id/article/partisipasi-kerja-perempuan-tunjukkan-tren-yang-positif-VsNkW>
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9–16. <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Arifiani, R. S., & Putri, V. P. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 71–81. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.138>

- BPS, B. P. S. (2021). *Partisipasi Kerja Perempuan Tunjukkan Tren yang Positif*. <https://www.bps.go.id/>
- Caesa, R. T. N., Sonny, I., & Abidin, Z. (2022). Jurnal Ekonomika dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 27–41.
- Candra, T. L., Herlambang, T., & Satoto, B. E. (2022). Beban Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi. *Budgeting: Journal Of Business, Management and Accounting*, 4(1), 120–133.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.780>
- Darmawan, R. D. (2018). Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Dan Job Stress Terhadap Job Performance Perawat Di Rumah Sakit “X.” *Agora*, 6(2), 1–6.
- Djawoto, Setyorini, N., Cahyono, K. E., & Widiana, E. (2022). The Effect of Quality of Work-Life and Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Employee Performance in Indonesia. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9), 4244–4255. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-36>
- Eka, R. P. A., Resa, A. I. N., Gede, R. I., Pradiva, P. S. P., & Dwi, P. N. M. (2022). The Role Of Job Satisfaction Mediation The Effect Of Work Family Conflict And Work Stress On Organizational Commitment: A Study At Public Health Center In Abiansemal District. *Eurasia: Economics & Business*, 6(60), 68–77.
- Fauzan, R. (2022). Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. *Performance Jurnal Personalia Financial Operasional Marketing Dan Sistem Informasi*, 29, 61–73. <https://doi.org/10.32424/1.jp.2022.29.1.4852>
- Francisco, S., & Saoloan, H. M. (2021). Effect of compensation and organizational commitment on employee performance at pt asuransi jiwa raya (PERSERO) jakarta timur. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6), 236–246. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i6.261>
- Geroda, M. K. B. (2019). The Impact Of Work-Family Conflict Toward Job Performance – The Case Of External Auditor. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Spinger*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hanif, F., & Naqvi, S. M. M. R. (2014). Analysis of Work Family Conflict in View of Nurses, in Health Sector of Pakistan. *International Journal of Gender & Women'S Studies*, 2(4), 103–116. <https://doi.org/10.15640/ijgws.v2n4a6>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

Shofi Fadhila & Dewie Tri Wijayati Wardoyo. Menguji peran komitmen organisasi terhadap perawat wanita

Hernita, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 83–89.

Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)* (1st ed.). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Indah, M., Siburian, B., Lyza Tahura, T., & Suyar, A. S. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera Ii). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(3), 121–132. www.pta.medan.go.id

Kistyanto, A., Rahman, Z., Budiono, Indawati, N., Fazlurrahman, H., & Kautsar, A. (2018). Food industry performance: Entrepreneurial leadership and human capital perspective. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(6), 1199–1208.

Komang, N., & Mustiyana, F. (2021). TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar) Jurnal Satyagraha Jurnal Satyagraha. *Journal Satyagraha*, 04(01), 47–64.

Legowo, Wahyudi, A., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(12), 287–299.

Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut Analysis of Work Family Conflict and Job Stress on Employee Performance Through Organizational Commitment As an In. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1129–1141.

Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167–181. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p167-181>

Mardyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6825–6846. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p22>

Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Jurnal Enesa*, 3(2), 1–17.

Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11.

Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi Work Family Conflict melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941.

Navaneethkrishnan, K. (2017). The effect of work family conflict on employee performance: does income matter of influence? *Journal of Business Studies*, 4(2), 31–41. <https://doi.org/10.4038/jbs.v4i2.18>

Nurhaida, Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance in Padang Panjang City Government. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(2), 617–623.

<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.44>

- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.68>
- Riana, I. G., Wiagustin, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Saputri, R. N., & Sutaningsih, S. (2023). The Effect of Work Family Conflict and Job Satisfaction on the Performance of Community Health Center. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(2), 48–62.
- Siswanto. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2>
- Sudirno, D., & Nurvianti, D. V. (2015). Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada universitas majalengka. *Jurnal Universitas Majalengka*, 2(1), 1–18. <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/view/276/259>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 32(5), 24–32. www.ajhssr.com
- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 412–430. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1189>
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.
- Wardoyo, D. T. W., Iriani, S. S., & Kautsar, A. (2018). Adoption of e-commerce, entrepreneurship orientation mediated by business strategy on the performance food industries. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(5), 896–902.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Yuniawan, A., Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2020). Finding Ways to Improve Employee Performance in Banking Sector. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(2), 218. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i2.1521>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance

Shofi Fadhila & Dewie Tri Wijayati Wardoyo. Menguji peran komitmen organisasi terhadap perawat wanita

of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>

Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55–67. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>