

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PERAWAT RUMAH SAKIT X PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Psikologi  
Universitas Islam Riau*



Oleh :

**MUSDANI**

**NPM.158110177**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PERAWAT RUMAH SAKIT X PEKANBARU

**MUSDANI**  
NPM. 158110177

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal 04 September 2019

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Fikri Idris, S.Psi., M.Si

Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog

Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

*Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Universitas Islam Riau*

Pekanbaru, 27 September 2019

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Musdani dengan disaksikan oleh seluruh dewan penguji skripsi, menyatakan sepenuhnya bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 16 September 2019

Yang menyatakan,



MUSDANI

NPM. 158110177

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada orang paling berjasa dalam kehidupan ini yaitu kepada

**AYAHANDA “Sugiono”  
&  
IBUNDA “Riswani”**

Semoga karya kecil dan perjuangan singkat ini dapat membanggakan kalian berdua

## MOTTO



*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

**(QS.At-Taubah[9]:105)**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr.wb...

Puji syukur penulis atas terealisasinya penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Konflik Kerja-Keluarga Dengan Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit X Pekanbaru” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana psikologi (S.Psi) pada program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau serta dengan senantiasa mengucap *alhamdulillahirabbil’alamin*, karena penulis masih berkesempatan dan mempunyai kekuatan untuk tetap sanggup dalam menjalankan tugas-tugas keseharian. Tentu saja keberhasilan tersebut tidaklah terlepas dari nafas ridho, taufiq, hidayah dan berkah yang sengaja dihembuskan oleh Allah SWT.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materi, yaitu kepada yang terhormat:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
- 2) Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 3) Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

- 4) Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 5) Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 6) Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
- 7) Bapak Fikri Idris, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, penuh kesabaran dan ditengah kesibukannya tetap memberikan masukan, bimbingan dan arahan agar penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 8) Bapak Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Program Studi sekaligus Dosen Pembimbing II yang ditengah kesibukannya telah bersedia memberikan perbaikan serta masukan-masukan untuk penulisan skripsi ini.
- 9) Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan perbaikan yang sangat membangun sehingga skripsi ini menjadi jauh lebih baik lagi.
- 10) Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membekali peneliti dengan segala ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat, terima kasih atas bimbingan serta pembelajarannya selama ini.
- 11) Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus segala dokumen persyaratan akademik kegiatan perkuliahan.

- 12) Kedua orang tua yang paling dibanggakan Ayahanda Sugiono & Ibunda Riswani beserta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa yang tiada henti, motivasi, kasih sayang dan semangat sehingga peneliti merasa termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 13) Sahabat dan seluruh rekan seperjuangan Fakultas Psikologi T.A 2015/2016 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu atas segala kebersamaan, bantuan, dukungan dan kesediaan telah membantu peneliti dalam kegiatan akademik perkuliahan selama ini.

Sesungguhnya peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini mungkin masih ditemui kekurangan. Hal ini peneliti sadari karena keterbatasan dan kemampuan dari peneliti, untuk itu kritik dan saran sangat dinantikan sebagai bahan perbaikan. Demi kesempurnaan dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan, peneliti mengharapkan kepada pembaca untuk memberikan tanggapan dan masukan yang barang tentu menjadi hal yang sangat berguna dan berharga bagi peneliti.

Wassalamualaikum, wr.wb

Pekanbaru, 16 September 2019

Peneliti,

**MUSDANI**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Komitmen Organisasi .....	7
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	7
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	9
3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	12
B. Konflik Kerja-Keluarga.....	15
1. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga.....	15
2. Aspek-Aspek konflik Kerja -Keluarga .....	17
3. Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga .....	19
C. Hubungan Konflik Kerja-Keluarga Dengan Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit X Pekanbaru.....	21
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	24
A. Identifikasi Variabel .....	24
B. Definisi Operasional Variabel .....	24

C. Subjek Penelitian .....	25
1. Populasi Penelitian .....	25
2. Sampel Penelitian .....	25
3. Teknik <i>Sampling</i> .....	26
D. Metode Pengumpulan Data .....	26
1. Skala Komitmen Organisasi.....	26
2. Skala konflik Kerja-Keluarga.....	28
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	30
F. Teknik Analisis Data .....	33
1. Deskripsi Data .....	33
2. Uji Normalitas .....	34
3. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Persiapan Penelitian.....	36
B. Pelaksanaan Penelitian .....	36
C. Hasil Uji Deskripsi Data.....	37
1. Deskripsi Komitmen Organisasi .....	38
2. Deskripsi Konflik Kerja-Keluarga .....	39
D. Hasil Uji Normalitas.....	39
E. Hasil Uji Hipotesis .....	40
1. Uji Korelasi <i>Pearson</i> .....	40
2. Uji Koefisien Determinasi.....	41
F. Pembahasan .....	42
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>46</b>
A. Kesimpulan .....	46
B. Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Laporan Jumlah <i>Turnover</i> Perawat.....	2
3.1. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi <i>Try Out</i> .....	27
3.2. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi Penelitian .....	28
3.3. <i>Blue Print</i> Skala Konflik Kerja-Keluarga <i>Try Out</i> .....	29
3.4. <i>Blue Print</i> Skala Konflik Kerja-Keluarga Penelitian .....	30
3.5. Hasil Uji Validitas .....	31
3.6. Hasil Uji Reliabilitas .....	32
4.1. Rentang Skor Data Penelitian .....	37
4.2. Kriteria Komitmen Organisasi Perawat .....	38
4.3. Kriteria Konflik Kerja-Keluarga Perawat .....	39
4.4. Hasil Uji Normalitas.....	40
4.5. Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i> .....	41
4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lembar Skala *Try Out*
2. Tabulasi Data Komitmen Organisasi *Try Out*
3. Tabulasi Data Konflik Kerja-Keluarga *Try Out*
4. Output SPSS *Try Out*
5. Lembar Skala Penelitian
6. Tabulasi Data Komitmen Organisasi Penelitian
7. Tabulasi Data Konflik Kerja-Keluarga Penelitian
8. Output SPSS Penelitian
9. Transkrip



# HUBUNGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT RUMAH SAKIT X PEKANBARU

**MUSDANI**  
**NPM. 158110177**

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Perawat sebagai seorang wanita karir khususnya yang sudah menikah, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik sering timbul ketika salah satu peran menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut, disatu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain dituntut untuk bekerja dan berkomitmen terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru. Populasi penelitian sebanyak 177 orang perawat, digunakan sampel 103 orang perawat yang sudah menikah dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi sebanyak 26 aitem dan skala konflik kerja-keluarga sebanyak 32 aitem, selanjutnya data yang didapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *pearson*. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja- keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru, artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi perawat, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat. Adapun besar hubungan konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi perawat sebesar 30,2%.

**Kata Kunci : Komitmen organisasi, Konflik kerja-keluarga**

**RELATIONSHIP OF WORK-FAMILY CONFLICT ON ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS AMONG NURSES AT HOSPITAL X PEKANBARU**

**MUSDANI  
NPM 158110177**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

*Nurses as a career woman, especially those who are married, automatically assume a dual role, both in her work environment and her family environment. Conflicts often arise when one role demands more or needs more attention. This conflict raises various problems that affect her family life and her career, one hand they are required to be responsible for caring for and nurturing her family well, on the other hand they are required to work and commit to the organization. The purpose of this study was to determine the relationship of work-family conflict on organizational commitment among nurses at Hospital X Pekanbaru. The population in this study was 177 nurses with sample 103 married nurses by purposive sampling technique. Data collecting technique used organizational commitment scale consisted of 26 items and work-family conflict scale consisted of 32 items, then the obtained data were analyzed by using correlation Pearson analysis. Based on the results of the analysis of this study, it can be concluded that there is a significant negative relationship between work conflict family on organizational commitment among nurses at Hospital X Pekanbaru, it means that increasing of her work-family conflict, will decrease their organizational commitment, otherwise decreasing of her work-family conflict, will increase their organizational commitment. Work-family conflict has contribution on nurses organization commitment by percentage 30,2%.*

**Keywords: Organizational commitment, Work-family conflict**

# علاقة صراع العمل العائلي بالالتزام التنظيمي عند ممرضات المستشفى x باكنبارو

مسدني

158110177

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الريوية

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ملخص

تقوم الممرضات كامرأة مهنية، وخاصة المتزوجات، تلقائيًا بدور مزدوج، سواء في بيئة العمل أو في بيئة الأسرة. وغالبًا ما تنشأ النزاعات عندما يتطلب دور واحد أكثر أو يحتاج إلى مزيد من الاهتمام. يثير هذا الصراع العديد من المشكلات التي تؤثر على الحياة الأسرية وعمل النساء المهنيات، فمن ناحية يُطلب منهن أن يتحملن مسؤولية رعاية الأسرة وتغذيتها بشكل جيد، ومن ناحية أخرى، يلزم العمل والالتزام بالمنظمة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد علاقة الصراع في العمل العائلي مع الالتزام التنظيمي عند الممرضات مستشفى x بباكنبارو. ومجتمع الدراسة المكون من 177 ممرضًا وعينة الدراسة من 103 ممرضات متزوجات تم اختيارهن باستخدام تقنية أخذ عينات هادفة. وجمع البيانات باستخدام مقياس الالتزام التنظيمي المتمثل في 26 بندًا ومقياس صراع العمل العائلي المتمثل في 32 بندًا، ثم تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام تحليل الارتباطات *correlation pearson*. بناءً على نتائج تحليل هذه الدراسة، يمكن أن نستنتج أن هناك علاقة سلبية كبيرة بين صراع العمل الأسري وبين الالتزام التنظيمي عند الممرضات بالمستشفى x باكنبارو، مما يعني أنه كلما ارتفع صراع العمل الأسري، انخفض الالتزام التنظيمي للممرضات، وعلى العكس كلما انخفض صراع العمل الأسري، ارتفع الالتزام التنظيمي للممرضات. أما مقدار العلاقة بين صراع العمل الأسري بالالتزام التنظيمي لدى الممرضات بنسبة 30.2 %.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، صراع العمل العائلي

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan organisasi pengelola jasa pelayanan dalam bidang kesehatan. Ruang lingkup organisasi kesehatan terhadap aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas kesehatan dengan berbagai profesi, dalam menjalankan fungsinya Rumah Sakit dituntut untuk bisa memberi pelayanan yang cepat dan tepat dengan biaya yang proporsional dan kompetitif serta menyangkut hal yang mendasar bagi pasien yakni hidup dan sehat. Perkembangan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan maju demikian pesat, oleh karena itu salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan rumah sakit adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut karena hal ini akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan rumah sakit (Aditama, 2013).

Menurut WHO (dalam Mulyadi, Hamid & Mustikasari, 2010) menemukan bahwa sangat banyak faktor yang menyebabkan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit rendah diantaranya adalah pendapatan yang rendah, fasilitas kesehatan yang buruk dan tidak aman bagi staf perawat, rasio perawat dengan pasien yang tidak sebanding, hubungan kerja dalam tim yang perlu penguatan, bahkan terdapat perawat yang mengalami kekerasan fisik, kurang perlindungan dalam pekerjaan, fasilitas kerja yang tidak memuaskan dan konflik internal pribadi.

Permasalahan komitmen organisasi karyawan menurut Sutrisno (2011) salah satunya ditandai dari keinginan untuk keluar atau biasa disebut *turnover intention* yaitu intensi atau keinginan pribadi karyawan yang memutuskan untuk berhenti. Adapun

**Tabel 1.1. Laporan Jumlah Turnover Perawat**

Tahun	Rekap turnover		Jumlah
	pengunduran diri ( <i>resign</i> )	Pemecatan ( <i>indiscipliner</i> )	
2014	2	3	5
2015	3	0	3
2016	4	1	5
2017	6	2	8
2018	4	1	5
Jumlah	19	7	26

Sumber : RS X Pekanbaru, 2019

Dari tabel di atas, tampak bahwa komitmen organisasi perawat masih rendah sehingga dalam setiap tahunnya terjadi pengunduran diri dan pemecatan akibat indiscipliner. Pengunduran diri dari selama lima tahun terakhir sebanyak 19 orang, sedangkan pemecatan akibat tindakan indiscipliner sebanyak 7 orang, adapun pemecatan tersebut disebabkan karena sering absen, sering meminta dispensasi pergantian operasional shift kerja, kompetensi kurang optimal, dan sering mendapat komplain saat melayani pasien.

Berbagai permasalahan komitmen organisasi ditemukan oleh Sihaloho dan Handayani (2018) yaitu kurangnya rasa senang terhadap pekerjaan karena tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan teladan. Penelitian Ramadhanis dan Suwarsi (2018) menemukan banyak karyawan yang merasa tertekan dimana dirinya sangat lelah di kantor, merasa stress saat bekerja karena memikirkan anak yang ditinggal untuk waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

Banyak karyawan berniat akan pindah kerja serta kembali berniat untuk menjadi ibu rumah tangga seutuhnya. Widyawan (2010) menemukan permasalahan rendahnya komitmen organisasi perawat yaitu kurangnya kompensasi, beban kerja yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan, dan memutuskan untuk berhenti bekerja.

Penelitian Sihaloho dan Hindayani (2018) terhadap karyawan Pelabuhan di Medan menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang dihasilkan berbentuk negatif, hal ini berarti jika terjadi peningkatan konflik kerja-keluarga maka akan menurunkan komitmen organisasi. Penelitian Puspitasari (2012) terhadap karyawan Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Banyumas juga menyimpulkan konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Konflik kerja yang terjadi pada karyawan disebabkan karena masih rendahnya koordinasi kerja dan lemahnya sistem pengawasan organisasi.

Penelitian Widayanti, Sularso, dan Suryaningsih (2017) di Jember menyimpulkan terdapat pengaruh antara konflik kerja-keluarga terhadap penurunan komitmen organisasi karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Penelitian Permatasari (2012) terhadap karyawan pusat penelitian Oseanografi di Jakarta menemukan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Ramadhanis dan Suwarsi (2018) terhadap karyawan Trans Luxury Hotel Bandung menyimpulkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Arizal, Puspa dan Kamela (2010) juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Penelitian Jutikarini (2016) terhadap perawat di RSUD Magelang juga menyimpulkan konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya penelitian Widyan (2010) terhadap perawat Rumah Sakit Semarang menunjukkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Isnaini (2018) terhadap karyawan Bank Syariah di Yogyakarta menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya penelitian Srimulyani dan Prasetya (2014) terhadap dosen perguruan tinggi juga menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan peran dua arah, peran dua arah yang dimaksud adalah adanya tuntutan antara pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, misalnya tanggung jawab karyawan terhadap keluarga menjadi terganggu dengan adanya tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan perilaku negatif ataupun tindakan indisipliner dalam pekerjaan (Ghayyur & Waseef, 2012).

Menurut Mangkunegara (2009) konflik peran menyebabkan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan semakin tinggi konflik peran yang dirasakan oleh seseorang dalam bekerja akan berdampak negatif terhadap komitmen organisasi.

Hasil observasi yang dilakukan pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru pada tanggal 16 April 2019 menunjukkan beberapa fenomena terkait konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi karyawan, antara lain sebagai berikut; 1) Perawat sering mengalami konflik dengan suaminya terkait pengasuhan anak di rumah yang menyebabkan anak harus ditiptikan kepada orang tuanya. 2) Perawat sulit untuk mengurus keperluan rumah tangga, karena pergantian shift kerja yang sering berubah-ubah. 3) Perawat kesulitan untuk meluangkan waktu bersama keluarganya karena pada hari libur Rumah Sakit tetap bekerja. 4) Perawat terlibat konflik dengan mertuanya karena meskipun dilarang bekerja, tetapi bersikeras untuk membantu perekonomian keluarga. 5) Perawat selain mengalami konflik dengan keluarganya juga mendapatkan tuntutan untuk tidak terlalu sering mengganti shift karena menyebabkan operasional kerja terhambat. 6) Perawat yang ingin menikah juga kesulitan untuk mendapatkan waktu cuti, karena harus menunggu persetujuan pihak manajemen operasional Rumah Sakit.

Berdasarkan hal diatas penulis akan melakukan penelitian berjudul ” hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru?”

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru”.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, antara lain disebutkan sebagai berikut:

### 1) Manfaat secara teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan yang berguna untuk perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang kajian psikologi industri dan organisasi dan psikologi keluarga.

### 2) Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan baik bagi peneliti, perusahaan maupun khalayak umum dalam mengetahui hubungan konflik kerja dengan komitmen organisasi perawat sehingga diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan peraturan perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas, mutu perusahaannya melalui pemberdayaan komitmen perawat.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (1983) komitmen organisasi adalah rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan, dan kepercayaan pada organisasi. Karakteristik keluarga, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan gaji/ tunjangan juga turut mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai cerminan seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen menjadi kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatannya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Sutrisno (2011) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi, namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Menurut Sutrisno (2011) komitmen organisasi adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Ivancevich, Gibson dan Donnelly (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan dan loyalitas karyawan dalam organisasi sehingga dia akan berusaha lebih maksimal dalam meningkatkan potensi yang ada untuk diberikan kepada organisasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Gibson (2005) bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan dan rasa kesetiaan. Sementara itu Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan.

Menurut Sopiha (2014) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Ikatan karyawan secara emosional dengan organisasi tempat dia bekerja akan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja. Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan seluruh pendapat ahli maka disimpulkan komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai keinginan dari karyawan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi.

## **2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi**

Adapun aspek komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (1983) yaitu sebagai berikut:

### **a. Identifikasi organisasi**

Identifikasi organisasi merupakan keyakinan dan penerimaan pegawai yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sebagai dasar dari komitmen pegawai pada organisasi. Identifikasi organisasi ini terdiri dari indikator sikap menyetujui kebijakan organisasi, iklim atau budaya perusahaan yang kondusif, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan kesenangan ketika menyelesaikan tugas.

### **b. Keterlibatan dalam organisasi**

Keterlibatan dalam organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk terus terlibat dan berusaha sungguh-sungguh dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Keterlibatan dalam organisasi ini terdiri dari kesesuaian wewenang dalam organisasi, dan mampu menerima semua tugas yang diberikan kepadanya.

c. Loyalitas kepada organisasi

Loyalitas kepada organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk terus bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Loyalitas terhadap organisasi ini merupakan evaluasi terhadap komitmen yang juga menunjukkan adanya kecenderungan pribadi yang tinggi terhadap organisasi dengan indikator rasa memiliki yang tinggi, perasaan hutang budi pada atasan, hutang budi pada sesama karyawan, hutang budi kepada perusahaan, dan alasan pribadi untuk tetap tinggal.

Menurut Sopiah (2014) terdapat tiga bentuk aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinfestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan sikap anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan kepatuhan anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya, sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Wibowo (2016) pengukuran komitmen organisasi terdiri dari beberapa aspek yaitu:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada dan keterlibatan dengan organisasi, karyawan tinggal karena mereka menginginkan.

b. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi adalah sebagai kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

c. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan keterikatan secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi, dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi

manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan aspek komitmen organisasi adalah menurut Steers dan Porter (1983) terdiri dari identifikasi organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan loyalitas kepada organisasi. Aspek ini dipilih karena lebih spesifik dalam menjelaskan aspek komitmen organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang psikologis. Hal ini juga didukung oleh pendapat Ingrianti (2015) terkait pengembangan alat ukur komitmen organisasi, bahwa teori Steers dan Porter akan menjadi model alternatif yang baik untuk menjadi prediktor umum komitmen organisasi karena pendekatannya pada komitmen organisasi sebagai konstruksi tunggal yang pada gilirannya akan membantu memprediksi berbagai perilaku melebihi *turnover*, karena komitmen organisasi merupakan faktor kunci di dalam sebuah hubungan antara individu dengan organisasi.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu : *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi; *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi

adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Robbins & Judge, 2012) yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/ kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/ desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja, misalnya pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Steers dan Porter (1983) mengemukakan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- a. Faktor personal, yang meliputi ekspektasi pekerjaan, keterikatan psikologis, faktor pilihan pekerjaan, karakteristik kepribadian dan lainnya, sebab keseluruhan hal ini menjadi faktor pembentuk komitmen sejak awal.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi pengalaman operasi perusahaan, target kerja, pengawasan, konsistensi organisasi dan lainnya yang berasal dari organisasi akan memunculkan komitmen yang tercermin dari sikap tanggungjawab dan wewenang dalam bertugas.
- c. Faktor di luar organisasi, yang meliputi ketersediaan pilihan pekerjaan lain, tidak adanya alternatif pekerjaan, pertimbangan ekonomi, serikat pekerja dan lain-lain.

Menurut Ivancevich, Gibson dan Donelly (2011) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi melibatkan tiga faktor yaitu:

a. Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi

Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi akan memiliki perubahan yang signifikan pada komitmen karyawannya.

b. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi

Seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi karyawan berpikir mengenai tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai hal pribadi.

c. Perasaan setia terhadap organisasi

Tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi, orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan tidak mau menerima pekerjaan lain.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terdiri dari faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, faktor organisasi, faktor di luar organisasi, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi.

## B. Konflik Kerja-Keluarga

### 1. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk konflik internal dimana tekanan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Adapun konflik ini berawal dari domain peran dalam pekerjaan yang berakibat pada domain dalam keluarga. Wibisono (2006) mendefinisikan konflik sebagai suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak.

Menurut Susanto (2008) konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik yang terjadi dalam individu karena menanggung peran ganda, baik di dalam keluarga (*family*) maupun pekerjaan (*work*), yaitu di mana perhatian dan waktu terlalu tercurahkan di dalam satu peran saja diantaranya peran yang terjadi di dunia pekerjaannya, sehingga tuntutan di dalam peran keluarga tidak dapat dipenuhi secara optimal. Lathifah (2008) menyatakan bahwa tekanan di dalam lingkungan keluarga dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga, diantaranya yaitu tanggung jawab sebagai anak yang tertua di dalam keluarganya, tanggung jawab utama terhadap anak, kehadiran anak yang paling kecil, tidak adanya dukungan dari anggota keluarga dan konflik antar anggota keluarga.

Nadeem dan Abbas (2009) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga terjadi akibat jam kerja yang panjang, tekanan kerja, tingginya tuntutan pekerjaan, penggunaan teknologi canggih membuat sulit bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan mereka dan komitmen organisasi dan situasi ini memunculkan tantangan terbesar dari masalah manajemen sumber daya manusia yaitu *work family-conflict* atau konflik kerja-keluarga. Menurut Baron dan Bryne (2011) konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*).

Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

Robbins dan Judge (2012) menambahkan konflik sebagai situasi yang mana individu dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan, sehingga konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Menurut Nanda Utama (2015) konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga karyawan sendiri.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, disimpulkan konflik kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di tempat kerja dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, hal ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur.

## 2. Aspek-Aspek Konflik Kerja-Keluarga

Aspek yang digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga menurut Robbins dan Judge (2012) adalah sebagai berikut:

### a. Konflik karena waktu (*time based conflict*)

Tekanan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerja/ keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Terdapat dua bentuk *time based conflict* yaitu tekanan waktu yang berhubungan

dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Konflik karena waktu terdiri dari indikator jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran dan ketidakteraturan shift, kontrol jadwal kerja.

b. Konflik karena peran (*strain-based conflict*)

Konflik ini merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerja/ keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan memenuhi peran lainnya. Terdapat bukti yang nyata bahwa stres dari pekerjaan dapat menimbulkan simptom ketegangan sehingga salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Indikator dari konflik karena peran yaitu ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan dan kecenderungan untuk lekas marah.

c. Pekerjaan sebagai sumber konflik (*work-related sources of conflict*)

Ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan *work family conflict*. Hal-hal yang memicu stres dalam pekerjaan ini terdiri dari indikator kebosanan atas pekerjaan, kurang adanya keterikatan antara orang dengan pekerjaan, dan kecewa atas harapan yang tidak terpenuhi.

Aspek dalam mengukur konflik kerja-keluarga Rantika dan Sunjoyo

(2011) adalah sebagai berikut:

a. *Work interfering with the family*

Konflik ini muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga, sehingga intervensi ini menghambat perilaku individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya ketika bekerja.

b. *Family interfering with the work*

Konflik ini muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaannya, sehingga sebagian waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan menghambat waktu untuk keluarga.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan aspek konflik kerja-keluarga menurut Robbins dan Judge (2012) terdiri dari konflik karena waktu, konflik karena peran, dan pekerjaan sebagai sumber konflik. Aspek ini dipilih karena lebih rinci dalam menjelaskan aspek konflik kerja-keluarga secara keseluruhan dari sudut pandang psikologis

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga

Faktor-faktor penyebab konflik kerja-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu:

a. Faktor pribadi

Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi konflik kerja-keluarga misalnya jenis kelamin, tingkat kemandirian, stabilitas emosional, agresivitas dan objektivitas (Schein, 1973). Anggota keluarga juga dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi lebih hangat, mempengaruhi pola pengasuhan, dan rentan individu yang rendah interaksinya dengan anggota keluarga juga dapat berpotensi lebih besar dalam mengalami konflik.

b. Faktor situasional

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya kesempatan dan kebutuhan berinteraksi (*opportunity and need to interact*). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya assosiasi di antara pihak-pihak yang terlibat, semakin mengikat pula terjadinya konflik.

Menurut Lathifah (2008) faktor yang mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga terdiri dari karakteristik individual, faktor situasi, tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan.

**C. Hubungan Konflik Kerja-Keluarga Dengan Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit X Pekanbaru**

Perawat sebagai seorang wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik sering timbul ketika salah satu peran menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut, disatu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar komitmen organisasi. Pada kenyataannya tidak semua

mampu melaksanakan kedua peran tersebut sehingga berujung pada terjadinya konflik peran akibat pekerjaan dan keluarga (Aditama, 2013).

Konflik pekerjaan-keluarga atau yang lebih dikenal konflik peran ganda, cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga (Rosita, 2012). Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja dan menyebabkan penurunan komitmen organisasi (Jutikarini, 2016).

Penelitian Rulestri dan Eryanto (2013) terhadap perawat yang sudah menikah di RS Bogor menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang dihasilkan berbentuk negatif, hal ini berarti jika terjadi peningkatan konflik kerja-keluarga maka akan menurunkan komitmen organisasi. Penelitian Azhmy dan Nahrishah (2018) terhadap karyawan Bank wanita di Medan juga menyimpulkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Lubis (2015) terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kerinci menyimpulkan terdapat pengaruh antara konflik kerja-keluarga terhadap penurunan komitmen organisasi pegawai. Kesibukan pegawai atas setiap proyek menyebabkan pekerjaan di kantor sangat tinggi intensitasnya dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Penelitian Malik,

Awan, dan Ain (2015) terhadap karyawan perusahaan swasta di Pakistan menemukan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, konflik pekerjaan keluarga menyebabkan karyawan sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa konflik kerja-keluarga yang dialami perawat disebabkan karena adanya tekanan keluarga dan tuntutan ekonomi pekerjaan, sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas pekerjaan perawat ketika sedang bekerja terganggu. Akibatnya, perawat berpotensi untuk keluar dari rumah sakit tempatnya bekerja dengan alasan keluarga.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru, artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi perawat, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2012) identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan akan ditentukan fungsinya sesuai dengan tujuan penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y).
2. Variabel bebas yaitu konflik kerja-keluarga (X).

#### B. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi ini menjadi keinginan dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi ditempatnya bekerja. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983) yang terdiri dari aspek identifikasi organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan loyalitas kepada organisasi.

2. Konflik kerja-keluarga

Konflik kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di tempat kerja dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, hal ini terjadi ketika kehidupan rumah

seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Pengukuran konflik kerja-keluarga menggunakan teori Robbins dan Judge (2012) yang terdiri dari aspek konflik karena waktu, konflik karena peran, dan pekerjaan sebagai sumber konflik.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti dan yang akan dikenai kesimpulan akhir penelitian (Azwar, 2012). Subjek penelitian ini terdiri dari populasi dan sampel sebagai berikut:

#### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit X Pekanbaru berjumlah 177 orang.

#### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit X Pekanbaru yang sudah menikah yaitu sebanyak 103 orang.

### 3. Teknik *Sampling*

Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2016) adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan, dalam bahasa sederhana *purposive sampling* itu dapat dikatakan sebagai secara sengaja mengambil sampel tertentu (jika orang maka berarti orang-orang tertentu) sesuai persyaratan (sifat-sifat, karakteristik, ciri, kriteria) sampel. Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah menikah.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala. Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2012).

##### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun sedemikian rupa berdasarkan aspek Steers dan Porter (1983) untuk selanjutnya dikembangkan menjadi indikator sebagai dasar penyusunan aitem skala. Alternatif jawaban dari skala tersebut merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem favourable skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju = (1). Sedangkan

untuk aitem unfavourable skor tertinggi dimulai dari jawaban sangat Tidak Setuju (STS) = 4, Tidak Setuju (TS) = 3, Setuju (S) = 2, Sangat Setuju (SS) = 1. Blue print skala komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala Komitmen Organisasi Try Out**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	UF	
1	Identifikasi organisasi	a. Sikap menyetujui kebijakan organisasi	1, 25	14, 39	16
		b. Iklim atau budaya perusahaan yang kondusif	7, 34	21, 37	
		c. Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	11, 31	19, 44	
		d. Kesenangan ketika menyelesaikan tugas	6, 23	17, 27	
2	Keterlibatan dalam organisasi	a. Kesesuaian wewenang dalam organisasi	2, 33	13, 29	8
		b. Mampu menerima semua tugas	5, 40	16, 36	
3	Loyalitas kepada organisasi	a. Rasa memiliki yang tinggi	8, 38	22, 35	20
		b. Perasaan hutang budi pada atasan	9, 30	18, 43	
		c. Hutang budi pada sesama karyawan	3, 24	15, 32	
		d. Hutang budi kepada perusahaan	10, 28	20, 42	
		e. Alasan pribadi untuk tetap tinggal	4, 41	12, 26	
Total			22	22	44

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa setelah dilakukan *try out* dari total 44 aitem terdapat 18 aitem yang tidak valid ( $< 0,300$ ), aitem tersebut pada nomor 1,4,14,16,18,19, 21, 26, 28, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 41, 42, 43 pada analisis 1, selanjutnya pada analisis 2 seluruh aitem dinyatakan valid ( $> 0,300$ ). Aitem yang tidak valid tersebut disisihkan dan disusun ulang, sehingga *blue print* skala komitmen organisasi untuk penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Komitmen Organisasi Penelitian**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	UF	
1	Identifikasi organisasi	a. Sikap menyetujui kebijakan organisasi	18	24	10
		b. Iklim atau budaya perusahaan yang kondusif	5, 22		
		c. Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	9	26	
		d. Kesenangan ketika menyelesaikan tugas	4, 16	13, 19	
2	Keterlibatan dalam organisasi	a. Kesesuaian wewenang dalam organisasi	1, 21	11, 20	7
		b. Mampu menerima semua tugas	3, 25	23	
3	Loyalitas kepada organisasi	a. Rasa memiliki yang tinggi	6	15	9
		b. Perasaan hutang budi pada atasan	7		
		c. Hutang budi pada sesama karyawan	2, 17	12	
		d. Hutang budi kepada perusahaan	8	14	
		e. Alasan pribadi untuk tetap tinggal		10	
Total			15	11	26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui setelah dilakukan *tryout* terdapat 26 aitem valid untuk selanjutnya dijadikan sebagai skala komitmen organisasi untuk penelitian.

## 2. Skala Konflik Kerja-Keluarga

Skala konflik kerja-keluarga disusun sedemikian rupa berdasarkan aspek Robbins dan Judge (2012) untuk selanjutnya dikembangkan menjadi indikator sebagai dasar penyusunan aitem skala. Alternatif jawaban dari skala tersebut merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem favourable skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) =

4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju = (1). Sedangkan untuk aitem unfavourable skor tertinggi dimulai dari jawaban sangat Tidak Setuju (STS) = 4, Tidak Setuju (TS) = 3, Setuju (S) = 2, Sangat Setuju (SS) =1. Blue print skala konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga Try Out**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	UF	
1	Konflik karena waktu	a. Jumlah jam kerja	7, 31	19, 33	20
		b. Lembur	1, 43	26, 47	
		c. Tingkat kehadiran terganggu	6, 48	25, 50	
		d. Ketidakteraturan shift	12, 34	20, 52	
		e. Kontrol jadwal kerja	4, 39	15, 32	
2	Konflik karena peran	a. Ketegangan	11, 41	21, 36	24
		b. Kecemasan	13, 53	18, 56	
		c. Kelelahan	5, 35	27, 42	
		d. Depresi	14, 51	28, 46	
		e. Kelesuan	8, 38	22, 54	
		f. Kecenderungan lekas marah	9, 29	17, 40	
3	Pekerjaan sebagai sumber konflik	a. Kebosanan atas pekerjaan	10, 49	23, 55	12
		b. Kurang adanya keterikatan antara orang dengan pekerjaan	2, 37	24, 45	
		c. Kecewa atas harapan yang tidak terpenuhi	3, 44	16, 30	
Total			28	28	56

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa setelah dilakukan *try out* dari total 56 aitem terdapat 24 aitem yang tidak valid ( $< 0,300$ ), aitem tersebut pada nomor 1, 3, 4, 5, 15, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 32, 36, 38, 39, 41, 42, 44, 46, 48, 53 pada analisis 1, selanjutnya pada analisis 2 nomor 6, 21. Pada analisis 3 seluruh aitem dinyatakan valid ( $> 0,300$ ). Aitem yang tidak valid tersebut

disisihkan dan disusun ulang, sehingga *blue print* skala konflik kerja-keluarga untuk penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
***Blue Print* Skala Konflik Kerja-Keluarga Penelitian**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	UF	
1	Konflik karena waktu	a. Jumlah jam kerja	2, 17	18	10
		b. Lembur	23	25	
		c. Tingkat kehadiran terganggu		27	
		d. Ketidakteraturan shift	7, 19	13, 29	
2	Konflik karena peran	a. Ketegangan	6		13
		b. Kecemasan	8	12, 32	
		c. Kelelahan	20		
		d. Depresi	9, 28	15	
		e. Kelesuan	3	30	
		f. Kecenderungan lekas marah	4	11, 22	
3	Pekerjaan sebagai sumber konflik	a. Kebosanan atas pekerjaan	5, 26	14, 31	9
		b. Kurang adanya keterikatan antara orang dengan pekerjaan	1, 21	24	
		c. Kecewa atas harapan yang tidak terpenuhi		10, 16	
Total			16	16	32

Berdasarkan tabel di atas, diketahui setelah dilakukan *tryout* terdapat 32 aitem valid untuk selanjutnya dijadikan sebagai skala konflik kerja-keluarga untuk penelitian.

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana tes mampu mengukur yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang peneliti gunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat

*professional judgement* (Azwar, 2012). Uji validitas item skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21 for Windows.

Menurut Azwar (2012) biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan  $r_{xy} = 0,3$  atau 0,25. Dalam penelitian digunakan daya beda 0,3. Dengan demikian semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 maka daya bedanya dianggap memuaskan.

- 1) Jika nilai *corrected item total correlation*  $> 0,30$  maka aitem valid
- 2) Jika nilai *corrected item total correlation*  $< 0,30$  maka aitem tidak valid

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Skala	Jumlah aitem awal	Aitem yang tidak valid ( $< 0,300$ )			Jumlah aitem akhir yang dipakai untuk penelitian
		Olahan pertama	Olahan kedua	Olahan ketiga	
Komitmen organisasi	44 aitem	18	0		26 aitem
Konflik kerja-keluarga	56 aitem	22	2	0	32 aitem

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada skala komitmen organisasi dari jumlah total 44 aitem terdapat 18 aitem yang valid setelah dilakukan dua kali analisis atau menghilangkan aitem yang tidak valid, dan pada skala konflik kerja-keluarga dari jumlah total 56 aitem terdapat 22 aitem yang tidak valid pada analisis pertama, 2 aitem tidak valid pada analisis kedua dan pada analisis ketiga, seluruh aitem dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya, hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat

yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda, Suryabrata (2005). Penelitian ini menggunakan reliabilitas pendekatan tes ulang yaitu suatu perangkat tes yang diberikan kepada sekelompok subjek dua kali, dengan selang waktu tertentu misalnya dua minggu. Reliabilitas tes dicari dengan menghitung antara skor pada testing I dan skor pada testing II. Uji reliabilitas aspek dan indikator skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21 for Windows.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi realibilitasnya. Akan tetapi, suatu koefisien dapat diukur tingkat kesahihannya minimal 0,600. Sebaliknya, bila koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reabilitas (Azwar, 2012). Penentuan kriteria reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,600 maka indikator reliabel
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,600 maka indikator kurang reliabel

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>	N aitem
Komitmen organisasi	0,883	26 aitem
Konflik kerja-keluarga	0,925	32 aitem

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala komitmen organisasi pada analisis 1 didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,849 dan hasil ini meningkat pada analisis 2 menjadi 0,883 setelah menyisihkan seluruh aitem yang tidak valid. Pada skala konflik kerja-keluarga analisis 1 didapatkan

nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,831 dan hasil ini meningkat pada analisis 2 menjadi 0,923 dan pada analisis 3 meningkat menjadi 0,925 setelah menyisihkan seluruh aitem yang tidak valid.

## F. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut tentang hipotesis, sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu dan uji hipotesis. Seluruh uji akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0*. Uji persyaratan analisis tersebut meliputi:

### 1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistic data seperti min, max, mean, sum, standar deviasi, variance, range dan lain-lain untuk mengukur distribusi data dengan skeness dan kurtois, Priyatno (2014). Data yang diperoleh dari masing-masing variabel ditabulasikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Dari tabulasi kemudian dicari harga rerata, simpangan baku, mean, modus, dan median. Dari hasil deskripsi statistik, selanjutnya dibuat kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi dibuat berdasarkan rerata empirik dan dibagi menjadi lima kategori, yaitu sebagai berikut :

Sangat tinggi	$=X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$=M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$= M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$=M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat rendah	$=X < M - 1,5 SD$

Keterangan : M = mean empirik  
SD = standar deviasi

## 2. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Kaidah yang digunakan adalah apabila  $p < 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel adalah normal. Jika  $p > 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel adalah tidak normal.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi dari Karl *Pearson*. Menurut Sugiyono (2016) korelasi *Pearson* atau sering disebut *korelasi Pearson* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Uji korelasi merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Oleh karena itu, ada beberapa persyaratan untuk dapat menggunakannya, yaitu:

- 1) Data yang akan diuji juga harus berdistribusi normal
- 2) Data yang akan diuji bersifat linier

Uji hipotesis selanjutnya dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $R^2 = 0$  berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila  $R^2 = 1$  berarti variabel dependen 100%

dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  ( *R square* ) berkisar antara 0 dan 1 dan dikali 100 untuk mengubah menjadi persentase.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan disesuaikan dengan seluruh tahapan pengumpulan data. Tahapan yang dilakukan dimulai dengan persetujuan dari kedua belah pihak pembimbing untuk melakukan tahapan *try out* untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas dari aspek dan item skala yang digunakan peneliti. Pengumpulan data *try out* melibatkan 50 orang perawat. Skala *tryout* disusun menjadi sebuah *booklet* agar semakin ringkas dan memudahkan subjek penelitian dalam mengisi skala dan setelah proses *try out* selesai, maka disusun ulang skala penelitian dengan menghilangkan nomor aitem yang tidak valid dan kembali diacak penomoran skala untuk pelaksanaan penelitian.

#### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai pada hari selasa pukul 10.00 WIB tanggal 9 Juli 2019 sampai dengan 20 Juli 2019, dengan jumlah sampel untuk penelitian yaitu 103 orang perawat yang sudah menikah. Penelitian dilaksanakan di dua Rumah Sakit X Pekanbaru setelah sebelumnya mendapatkan izin dari bagian humas yang berwenang. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan memberikan secara langsung perawat yang sedang istirahat, selain itu akibat adanya shift kerja malam hingga pagi terdapat *booklet* yang dibawa pulang oleh perawat, dititipkan

dan kemudian dijemput keesokan harinya. Setiap perawat memperoleh satu *booklet* yang berisi dua skala yaitu 26 aitem skala komitmen organisasi dan 32 aitem skala konflik kerja-keluarga, berikut ini adalah hasil penjabaran data penelitian selengkapnya.

### C. Hasil Uji Deskripsi Data

Hasil penelitian lapangan mengenai hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru setelah dilakukan skoring, diperoleh gambaran deskripsi dari kedua data sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rentang Skor Data Penelitian**

Variabel	Skor yang diperoleh (empirik)				Skor yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Max	Min	Rerata	SD	Max	Min	Rerata	SD
Komitmen organisasi	85	42	65,49	8,67	104	26	65,00	13,00
Konflik kerja-keluarga	119	66	97,47	13,08	128	32	80,00	16,00

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan tingkat komitmen organisasi dan tingkat konflik kerja-keluarga perawat bervariasi berdasarkan skor yang diperoleh (empirik) maupun skor yang dimungkinkan (hipotetik). Pada variabel komitmen organisasi rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 42 sampai dengan 85 dengan nilai rerata 65,49 dan standar deviasinya 8,67. Pada variabel konflik kerja-keluarga rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 66 hingga 119 dengan nilai rerata 97,47 dan standar deviasinya 13,08. Hasil deskripsi data penelitian tersebut selanjutnya digunakan untuk kategorisasi skala,

kategorisasi ditetapkan berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi empirik dari masing-masing skala.

Tabel tersebut juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) subjek dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel komitmen organisasi rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 26 sampai dengan 104, dengan nilai rerata hipotetik 65,00 berada di bawah rerata empirik dan standar deviasi 13,00 berada di atas rerata empirik. Pada variabel konflik kerja-keluarga rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 32 sampai dengan 128, dengan nilai rerata hipotetik 80,00 berada di bawah rerata empirik dan standar deviasi 16,00 berada di atas rerata empirik.

### 1. Deskripsi Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen organisasi perawat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kriteria Komitmen Organisasi Perawat**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah perawat	Persentase
Sangat tinggi	> 78,50	5	5
Tinggi	69,83 – 78,49	34	33
Sedang	61,16 – 69,82	32	31
Rendah	52,49 – 61,15	24	23
Sangat rendah	< 52,48	8	8
Jumlah		103	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar tingkat komitmen organisasi perawat dengan jumlah 34 orang (33%) memiliki rentang skor antara 69,83 – 78,49 termasuk dalam kategori “tinggi”.

## 2. Deskripsi Konflik Kerja-Keluarga

Tingkat konflik kerja-keluarga perawat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kriteria Konflik Kerja-Keluarga Perawat**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah perawat	Persentase
Sangat tinggi	> 117,09	1	1
Tinggi	104,02 – 117,08	36	35
Sedang	90,94 – 104,01	37	36
Rendah	77,86 – 90,93	20	19
Sangat rendah	77,85	9	9
Jumlah		103	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar tingkat konflik kerja-keluarga perawat dengan jumlah 37 orang (36%) memiliki rentang skor antara 90,94 – 104,01 dan termasuk dalam kategori “sedang”.

### D. Hasil Uji Normalitas

Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika *asyp. sig. (2-tailed)* > 0,05 maka sebaran dikatakan normal dan jika *asyp. sig. (2-tailed)* < 0,05 maka sebaran dianggap tidak normal. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		komitmen_organisasi	konflik_kerja-keluarga
N		103	103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	65.49	97.47
	Std. Deviation	8.669	13.078
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.100
	Positive	.059	.059
	Negative	-.104	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056	1.016
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215	.254

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $p$   $0,215 > 0,05$  dan konflik kerja-keluarga memiliki nilai  $p$   $0,254 > 0,05$  dengan demikian keterangan yang dapat diambil bahwa kedua variabel memiliki distribusi sebaran normal.

#### **E. Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit X Pekanbaru dan hasilnya sebagai berikut:

##### **1. Uji Korelasi *Pearson***

Ketentuan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikan  $p < 0,05$ . Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Korelasi *Pearson***

		komitmen_ organisasi	konflik_kerja keluarga
komitmen_organisasi	Pearson Correlation	1	-.549**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
konflik_kerja_keluarga	Pearson Correlation	-.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson* untuk hubungan komitmen organisasi dengan konflik kerja-keluarga, diperoleh koefisien nilai  $r$  berbentuk negatif sebesar -0,549 dengan signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ) hal ini berarti ‘hipotesis diterima’ artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru, artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi perawat, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Ketentuan dari uji koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai  $R\ square \times 100$  untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel dalam bentuk persentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.295	7.281

a. Predictors: (Constant), konflik\_kerja\_keluarga

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai *R square* sebesar 0,302 dan dipersentasekan menjadi sebesar 30,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru adalah sebesar 30,2% sedangkan 69,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **F. Pembahasan**

Penelitian ini melibatkan 103 orang perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit X Pekanbaru. Pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi dan skala konflik kerja-keluarga. Skala yang digunakan telah teruji valid, dan aspek yang digunakan terbukti reliabel. Kualitas data kedua variabel juga telah memenuhi syarat uji hipotesis karena terbukti normal dan memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil deskripsi data, diketahui bahwa sebagian besar tingkat komitmen organisasi perawat termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan konflik kerja-keluarga perawat termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi antara masing-masing perawat, dan juga tingkat konflik kerja-keluarga yang berbeda-beda meskipun seluruh perawat sudah menikah.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru, artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi perawat, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan konflik kerja-keluarga memiliki hubungan sebesar 30,2% terhadap komitmen organisasi perawat, sedangkan 69,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Rehman dan Waheed (2012) terhadap dosen universitas di Pakistan menyimpulkan konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga akan menurunkan komitmen organisasi individu dalam organisasi, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga akan meningkatkan komitmen organisasi individu dalam organisasi. Adanya tuntutan akibat risiko wewenang, tugas dan jabatan menyebabkan konflik yang menyebabkan dosen universitas memiliki waktu privasi yang terbatas untuk berada di rumah. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap efikasi diri dan gaya kepemimpinan seseorang.

Penelitian Jenitta dan Elangkumaran (2013) terhadap karyawan bank di India juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Peningkatan konflik kerja-keluarga seseorang akan menurunkan komitmen organisasinya dalam bekerja,

sebaliknya penurunan konflik kerja-keluarga justru meningkatkan komitmen organisasi individu dalam organisasi. Konflik kerja-keluarga yang paling dominan dialami oleh wanita, sedangkan pria hanya sebagian kecil yang mengalaminya.

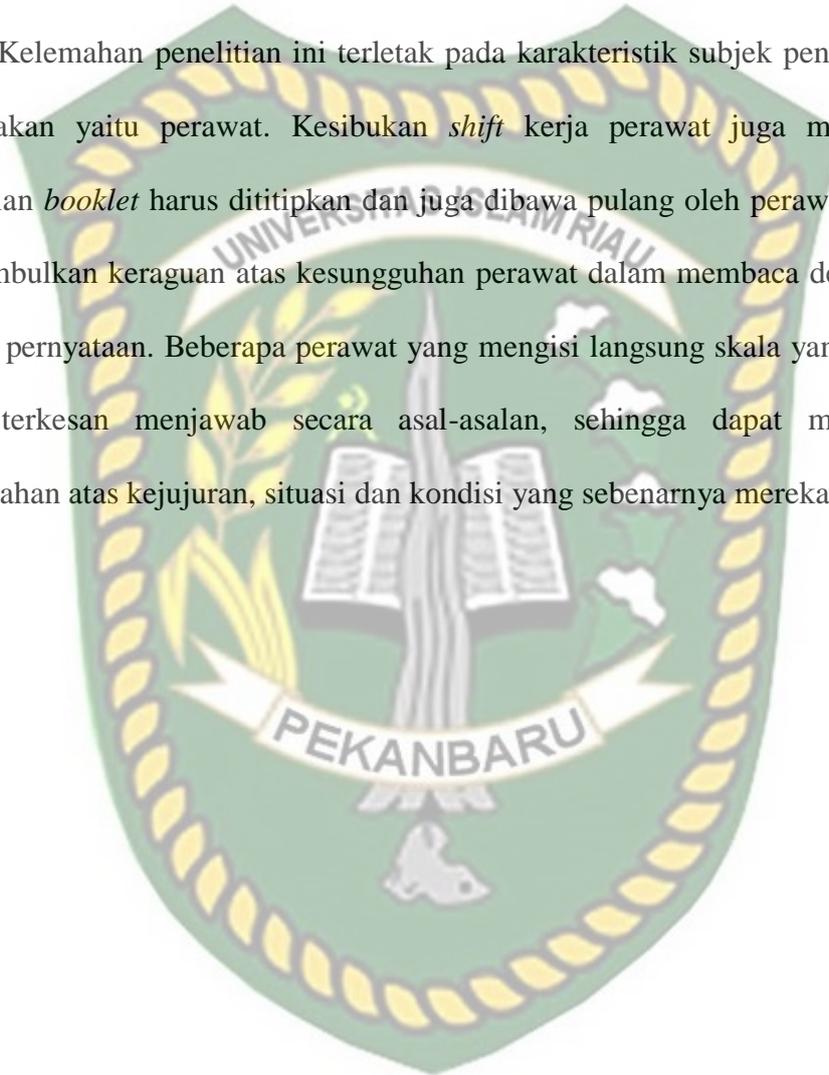
Penelitian Mukanzi dan Senaji (2017) terhadap karyawan bank di Kenya juga menyimpulkan konflik kerja-keluarga mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya peran manajerial pimpinan dalam memajemen konflik kerja-keluarga karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi bawahannya dalam bekerja. Peran manajerial ini terbukti mampu menurunkan konflik kerja-keluarga ditinjau dari kebijakan waktu kerja yang dibuat fleksibel, adanya cuti khusus bagi wanita yang mengalami menstruasi dan kehamilan serta tunjangan pemerintah dalam program kehamilan.

Penelitian Liu, Li, Liu dan Chen (2016) terhadap karyawan enterprise di Beijing juga menyimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya konflik kerja-keluarga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh terhadap komitmen, sehingga karyawan yang mengalami konflik menurunkan kepuasan kerja serta mempengaruhi risiko keluarnya karyawan akibat komitmen yang rendah.

Penelitian Saini dkk (2013) terhadap karyawan bank di Sri Lanka menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Konflik kerja-keluarga hanya mempengaruhi komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, sementara itu

konflik tidak mempengaruhi komitmen normatif. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa faktor kebijakan budaya perusahaan sangat dominan dalam mempengaruhi tingkat konflik kerja-keluarga seseorang.

Kelemahan penelitian ini terletak pada karakteristik subjek penelitian yang digunakan yaitu perawat. Kesibukan *shift* kerja perawat juga menyebabkan sebagian *booklet* harus dititipkan dan juga dibawa pulang oleh perawat, sehingga menimbulkan keraguan atas kesungguhan perawat dalam membaca dengan benar setiap pernyataan. Beberapa perawat yang mengisi langsung skala yang diberikan juga terkesan menjawab secara asal-asalan, sehingga dapat menimbulkan kelemahan atas kejujuran, situasi dan kondisi yang sebenarnya mereka alami.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit X Pekanbaru, artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi perawat, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1) Kepada perawat

Perawat disarankan untuk meningkatkan koordinasi pergantian shift kepada sesama perawat, agar tidak mengganggu waktu bersama dengan keluarga serta lebih meningkatkan keharmonisan keluarga dengan memanfaatkan waktu libur kerja sebaik mungkin untuk dihabiskan bersama anggota keluarga.

2) Kepada rumah sakit

Rumah sakit disarankan untuk meningkatkan informasi jenjang karir, memfasilitasi layanan informasi pendidikan kesehatan lanjutan untuk

perawat, dan mengevaluasi ulang gaji perawat yang melanjutkan pendidikan agar mereka senantiasa berkomitmen penuh untuk terus bekerja di rumah sakit.

3) Kepada peneliti lain

Diharapkan dapat menambah variabel penelitian, menambah jumlah sampel penelitian, menggunakan teori dan aspek dari ahli lain agar hasil penelitian di masa mendatang lebih bervariasi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2013). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Apriani, R. (2010). The influences of work-family conflict to organizational commitment mediated by job satisfaction. *EJurnal manajemen*, 1(1), 1-13.
- Arizal, J., Puspa, D.F., dan Kamela, I. (2010). Pengaruh konflik kerja-keluarga dan *role conflict* terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di rumah sakit umum daerah (rsud) m.h. thalib kabupaten kerinci. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-15.
- Azhmy, M.F., dan Nahrishah, E. (2018). Work family conlict pada kepuasan dalam bekerja serta dampaknya terhadap turnover intentions melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada pegawai wanita di pt bank sumut, tbk. *Jurnal Ilman*, 6(2), 17-28.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2011). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Ghayyur, M., dan Jamal, W. (2012). Work family conflict: A case of Employees turnover intention. *Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 477-482.
- Gibson, R.S. (2005). *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I. (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Greenhaus, J., dan Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hatam, N., Jalali, M.T., Askarian, M., Kharazmi, E. (2015). Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *IJCBNM Journal*, 4(2), 107-118.
- Ingarianti, T.M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80-91.
- Isnaini, H.N. (2018). Pengaruh work-family conflict, religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Ivancevich, J.M., Gibson, J.H., dan Donnelly, J.R. (2011). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jenitta, J.N., dan Elangkumaran, P. (2013). An impact of work family conflict on organizational commitment: a study of staff members at people's bank in trincomalee district. *Journal IJRCM*, 4(11), 122-126.
- Jutikarini, P.I. (2016). Pengaruh work-family conflict dan family-work conflict terhadap komitmen organisasi: dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada perawat wanita di rsud tidar kota magelang). *EJurnal Manajemen*, 2(4), 1-24.
- Lathifah, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Liu, C.C., Li, X., Liu, T., dan Chen, Y.W. (2016). Influence of work-family conflict on job involvement and organizational commitment: The moderating effect of perceived supervisor support and the mediating effect of job satisfaction. *Journal ICEE*, 4(2), 244-256.
- Lubis, M. (2015). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Tesis* (tidak diterbitkan). Padang: Universitas Bung Hatta.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Malik, S., Awan, A.G., dan Ain, Q.U. (2015). Role of work family conflict on organizational commitment and organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 222-229.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P., dan Allen, N.J. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 4(1), 1-18.
- Mukanzi, C.M., dan Senaji, T.A. (2017). Work-family conflict and employee commitment: the moderating effect of perceived managerial support. *SAGE Journal*, 1(11), 1-12.
- Muliyadi., Hamid, A.Y.S., dan Mustikasari. (2010). Kinerja perawat berdasarkan komitmen pada organisasi dan lingkungan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(1), 14-19.
- Nadeem, T., dan Abbas, Z. (2009). Impact of working capital on firms profitability. *International Journal of Business Management*, 4(4), 1022-1047.

- Nanda, G.A., dan Utama, A. (2015). *Diagnosis Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Medika Utama.
- Permatasari, I. (2012). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga (*work family-conflict*) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di pusat penelitian oseanografi (p2o) lipi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Prasetio, A.P., dan Alamanda, D.T. (2014). The effect of the work-family conflict and employee's job satisfaction towards the organization commitment. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 143-151.
- Prayitno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Puspitasari, A. (2012). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. *Jurnal Jejak*, 5(1), 73-81.
- Ramadhanis, C., dan Suwarsi, S. (2018). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*work-family-conflict*) terhadap stres kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 4(2), 1037-1042.
- Rantika, R., 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*, 4(2), 28-43.
- Rehman, R.R., dan Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), 23-26.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P., dan Judge, A.T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 185-193.
- Rulestri, S.L.H., dan Eryanto, H. (2013). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di rumah sakit tk iv salak bogor. *Jurnal Econosains*, 11(2), 17-28.
- Saini, A.K., Sambhavna., Gupta, M.K., Deene, S. (2013). An impact of work family conflict on organizational commitment: a study of staff members at people's bank in trincomalee district. *Journal IJRCM*, 4(11), 122-126.
- Schein, E. (1973). *Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.

- Sihaloho, R.D., dan Handayani, R. (2018). Pengaruh work-to-family conflict terhadap komitmen organisasi pada pt. pelabuhan indonesia 1 (persero) medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 25-38.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Srimulyani, V.A., dan Prasetian, A.V. (2014). Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan work-family conflict dengan komitmen organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 95-109.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanto, A. (2008). *Sistem Informasi Perusahaan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibisono. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widayanti, A.E., Sularso, R.A., dan Suryaningsih, I.B. (2017). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work family-conflict) terhadap kinerja pelayanan dan komitmen organisasi melalui kelelahan (fatigue) pada karyawan tenaga kependidikan di bagian akademik universitas jember. *Jurnal Bisma*, 11(1), 28-40.
- Widyawan, D. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan-konflik keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di bagian ruang rawat inap rsud tugurejo (dr. adhyatma, mph) semarang. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 4(2), 33-48.