



PERAN STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Rizky Fauzan^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia

*Email corresponding author: rizkyfauz@yahoo.co.id

Diterima 21/09/2021 Direvisi 15/01/2022 Diterbitkan 31/01/2022

Abstract

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis peran mediasi stres kerja dan komitmen organisasional terhadap pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kinerja pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah sampel sebanyak 124 responden dipilih secara *purposive sampling*, kemudian pengolahan data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian model pertama menunjukkan bahwa variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian untuk model kedua menunjukkan bahwa variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian untuk model ketiga menunjukkan bahwa variabel konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik Kerja-Keluarga, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study to examine and analyze the role of mediation work stress and organizational commitment on the influence of work-family conflict on the performance of female employees of the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were female employees of the Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. The total sample of 124 respondents was chosen by purposive sampling, then processing data using path analysis. The results of the first model study show that work-family conflict variables have a positive and significant effect on work stress. The results of the study for the second model show that work-family conflict variables have a negative and not significant effect on organizational commitment while work stress has a positive and significant effect on organizational commitment. The results of the study for the third model show that work-family conflict variables and organizational commitment have a positive and significant effect on performance, while work stress has a negative and not significant effect on employee performance

Keywords: Work-Family Conflict, Work Stress, Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan perusahaan. Hal demikianlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia sebagai investasi perusahaan. Pada saat ini, perusahaan semakin sulit mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Sumber daya manusia didalam setiap organisasi atau instansi selalu diarahkan untuk



mencapai tujuan dari organisasi. Apabila suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah rencanakan dan ditetapkan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bangun (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan dan analisis pekerjaan (job requirement). Sebuah pekerjaan mempunyai suatu persyaratan dan standar tertentu untuk guna mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standar). Komitmen organisasional dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robins dalam (Nofendri, 2013: 1) berpendapat bahwa, "Komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi atau unit kerja". Rendahnya kinerja selain disebabkan oleh komitmen organisasional yaitu adanya faktor konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana 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. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992). Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Dalam menjalani kehidupannya, beberapa wanita tetap menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan menjalankan pekerjaan domestiknya, seperti mencuci, memasak, menyetrika, memandikan anak dan lain sebagainya. Tetapi, diluar tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga, ia tetap menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di sektor, publik. Timbulnya masalah dalam kedua peran yang dijalannya itu bisa memicu tingkat stres para wanita tersebut. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab menurunnya kinerja karena wanita bekerja akan mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional (BPS, 2020) jumlah penduduk wanita yang bekerja sebagai karyawan/ pegawai di Indonesia selama tiga tahun (2017-2019) cenderung terus meningkat yakni dari 37.78 persen orang pada tahun 2017 menjadi 38.16 orang pada tahun 2018 dan 38.63 orang pada tahun 2019. Melihat peningkatan jumlah wanita yang bekerja pada tahun-tahun sebelumnya, maka tidak menutup kemungkinan dimasa yang akan datang akan bertambah tinggi. Sehingga hal ini sangat baik untuk diteliti, khususnya bagi wanita yang sudah berumah tangga yang memiliki tugas lebih kompleks, teliti, dan menguras waktu yang banyak sehingga sangat besar kemungkinan akan mengalami benturan pada masing-masing peran yang di jalani. Benturan antara peran seorang wanita sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan berdampak bagi konflik pada individu itu sendiri, yaitu berupa konflik pekerjaan-keluarga.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat memerlukan banyak pegawai guna mencapai kinerja yang diinginkan sekaligus memuaskan konsumen dalam hal pelayanan kesehatan. Jumlah pegawai di RSJ Provinsi Kalimantan Barat tahun 2020 berjumlah 375 pegawai yang mana terdiri dari 197 pegawai wanita dan 178 pegawai laki-laki. rata-rata tingkat absensi Rumah sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat pada bulan Oktober tahun 2020, yaitu persentase 8,8 pada karyawan laki-laki dan persentase 15,98 pada karyawan wanita. Absensi 0 sampai dengan 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai dengan 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar (Flippo, 2001:281). Kemangkiran pegawai tanpa alasan merupakan keadaan yang merugikan instansi. Rata-rata absensi wanita diatas 10 persen merupakan tingkat absensi dinyatakan tidak wajar dan salah satu indikasi adanya masalah yang terjadi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat pada karyawan wanitanya. Selain alasan yang dipaparkan diatas, alasan pemilihan lokasi ini adalah karena di rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit jiwa pemerintah yang memiliki kualitas layanan yang cukup tinggi. Penelitian ini berfokus pada perawat wanita karena memiliki sistem kerja shift. Sistem kerja shift



adalah sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam. Peneliti mengacu pada penelitian Robert dan Michael (dalam Astra 2012) yang menyatakan bahwa sistem kerja shift memiliki hubungan yang memicu terjadinya work-family conflict. Seorang wanita dengan profesi sebagai karyawan mempunyai peran ganda yang tentunya sebuah hal yang berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi. Ini terkait pula dengan pelayanan kepada pasien yang harus dilakukan semaksimal mungkin

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat selain sistem kerja shift dan tuntutan layanan pasien yang tinggi adalah jam kerja yang sudah teratur, menyebabkan wanita yang bekerja dan telah berkeluarga sangat sulit untuk membagi waktunya terhadap pekerjaan atau keluarga seperti menjemput anak di waktu jam kerja ataupun urusan yang menyangkut tentang keluarga. Belum lagi perjalanan Dinas yang dilakukan setiap bulannya, menyebabkan wanita tersebut harus jauh dari keluarga selama perjalanan dinas dilangsungkan. Terakhir adalah wanita yang bekerja disana sebagian besarnya berada dalam keluarga muda dan dapat dikatakan banyak mengalami konflik pada saat itu. Berdasarkan landasan teori dan fenomena yang terjadi di atas mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang "Peran Mediasi Stres Kerja Dan Komitmen organisasional Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat".

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Adapun konflik pekerjaan keluarga adalah sebuah konflik mangacu pada suatu bentuk konflik peran yang dimana pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga dan ketegangan yang terjadi dalam keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Natmeyer et al, dalam Yavas et al, 2008: 10). Menurut Frone et al. (dalam Meidah, 2013:3) indikator-indikator konflik peran ganda adalah:

(1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga .

(2) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban kerja sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

(3) Tekanan kerja

Tekanan dalam pekerjaan menjadi beban oleh karyawan wanita yang sudah berumah tangga dan mempunyai anak. Beban kerja bisa berupa deadline pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu juga sehingga karyawati tersebut harus mengorbankan waktu untuk keluarganya.

(4) Kurangnya kebersamaan keluarga

Adanya tuntutan kerja yang banyak maka waktu untuk keluarga akan berkurang. Maka dari itu intensitas untuk berkomunikasi menjadu jarang dan konflik keluarga bisa terjadi.

Stres Kerja

Menurut pendapat Siagian (2010: 300), "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang". Siagian (2010: 301) juga berpendapat bahwa, "Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang". Menurut Aamodt (dalam Margiati, 1999 : 71) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu : (1) Beban Kerja; (2) Tuntutan atau tekanan dari atasan; (3) Ketegangan dan kesalahan; (4) Menurunnya tingkat interpersonal.



Komitmen Organisasional

Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Allen dan Meyer (1990:3) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

(1) Komitmen afektif (Affective Commitment)

Dapat dijelaskan sebagai hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif (Brunetto dan Farr-Wharton dalam Ali et al, 2011:269).

(2) Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment)

Komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

(3) Komitmen normatif (Normative commitment)

Perasaan karyawan untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standar). Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernardin (dalam rahmasari, 2012:13) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

(1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

(2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

(3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu wal yang diinginkan

(4) Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

(5) Komitmen

Karyawan mempunyai tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colguiti (2004), Hammer, et al. (2004), dan Bazana dan Dodd (2013), dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan maka cenderung menimbulkan stres kerja yang tinggi pada karyawan.

H₁ : Konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.



Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga terhadap Komitmen Organisasional

Balmforth dan Gardner (2006), dan Boles, et al. (2001), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional. Hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional nampak pada individu yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih dan Suprapti (2009), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Johanes Tangka dkk (2017) Konflik Pekerjaan dan Keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi.

H₂ : Konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi. Penelitian Nursyamsi (2012), dan Arifin, dkk. (2008), dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tingginya stressor yang dialami karyawan akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Tingkat stres kemudian mempengaruhi komitmen karyawan sehingga semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka berdampak semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi.

Putri dan Martono (2015), menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan. Hal ini karena, apabila stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa diatasi akan menimbulkan adanya keinginan seseorang untuk tidak bertahan dalam organisasi. Cha, et al. (2011), berpendapat stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional.

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai

Yavas et al. (dalam Habibullah, 2010) menyatakan bahwa orang yang mengalami konflik interpersonal dan ketegangan ditempat kerja cenderung fokus pada aktivitas kerja mereka untuk melindungi diri dari ketegangan lebih lanjut dan untuk mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Penelitian Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mohsin dan Zahid (2012) yang dilakukan di sektor perbankan Pakistan, yang melaporkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di semua kelompok umur. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₄: Konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Hente (2010) tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada satker Rektorat Universitas Tadulako. Hasil penelitiannya bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ningsih (2012), bahwa variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Khusus Kejiwaan di Ruang Rawat Inap pada RSJ. Madani Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka kinerja juga semakin meningkat. Hal ini diduga bahwa adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas serta pembagian tugas yang jelas sehingga walaupun beban kerja yang tinggi tetapi perawat selalu berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

H₅: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.



Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka mereka akan merasa senang dalam melakukan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Meyer et al. (1989) dalam Yessi Mutia (2009) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen affective dan komitmen continuance pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen affective berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen continuance berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

H6: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

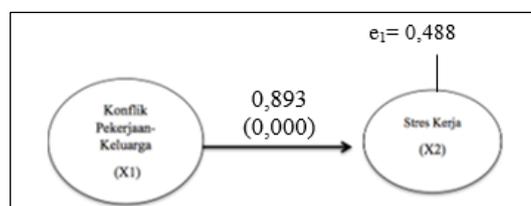
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal yaitu dalam bentuk survei. Populasi dalam penelitian ini pegawai wanita RSJ Provinsi Kalimantan barat. Jumlah sampel 124 responden. teknik sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu metode purposive sampling yang termasuk dalam metode non-probability sampling dengan kriteria tertentu didalam pengambilan sampelnya, yaitu : (1) Responden merupakan karyawan berjenis kelamin perempuan; (2) Responden merupakan karyawan yang statusnya menikah; (3) Responden merupakan karyawan yang sudah memiliki anak minimal satu. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan skala likert dari 1-5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 25.0. Penelitian ini menggunakan dua metode yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 85 orang responden bekerja sebagai perawat, 1 orang responden bekerja sebagai dokter dan 38 orang dari karyawan lainnya. Dalam penelitian ini sebagian besar responden (34.7%) berusia antara 31-35 tahun. Diketahui juga dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki anak 1 orang sebanyak 46.8%.

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga terhadap Stres

Gambar 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Konflik Pekerjaan - keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel konflik pekerjaan keluarga 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta-nya 0,893, maka hipotesis H1 diterima yang artinya variabel konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

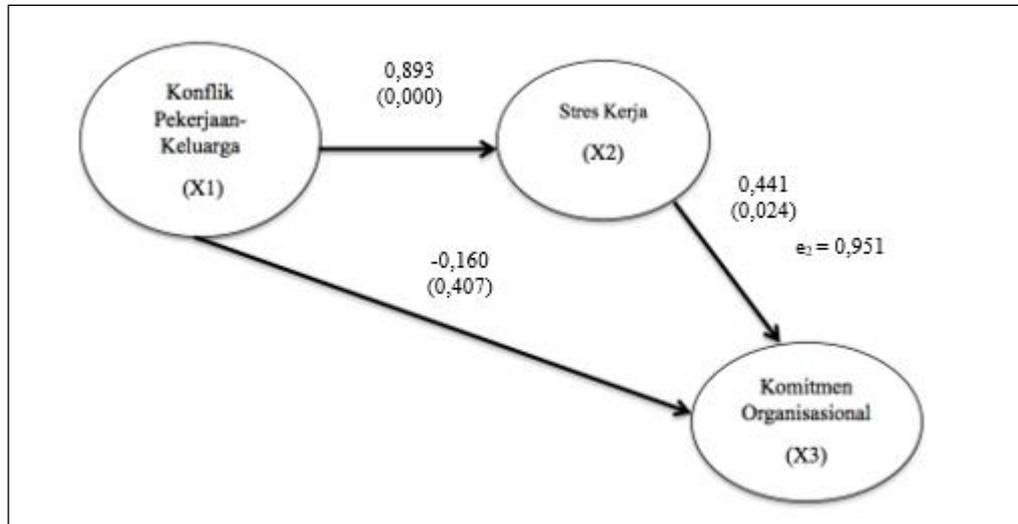


Gambar 1. Hasil Analisis Substruktur Pertama



Hasil Analisis Jalur Pengaruh Variabel Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Komitmen Organisasional

Gambar 2 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel variabel konflik pekerjaan keluarga 0,407 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai koefesien betanya -0,160, maka hipotesis H2 ditolak yang artinya variabel Konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.



Gambar 2. Hasil Analisis Substruktur Kedua

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Gambar 2 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,024 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefesien betanya 0,441, maka hipotesis H3 diterima yang artinya variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Kinerja Pegawai

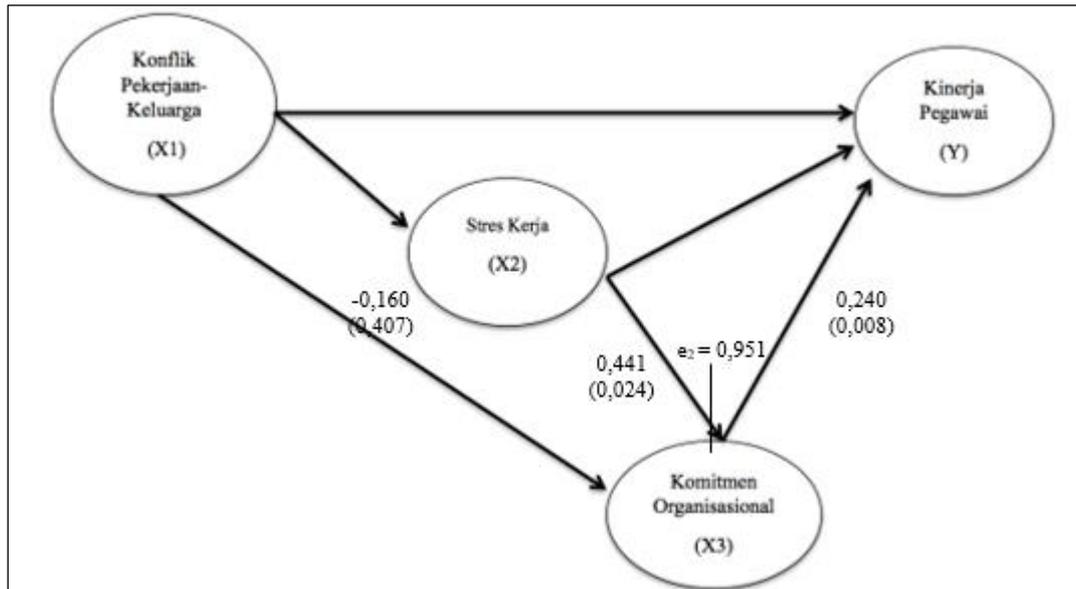
Gambar 3 menunjukkan Konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,067, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1 dan nilai koefesien betanya 0,346, maka hipotesis H4 diterima yang artinya Konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 3 menunjukkan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,611, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai koefesien betanya -0,097, maka hipotesis H5 ditolak yang artinya Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Variabel Kinerja

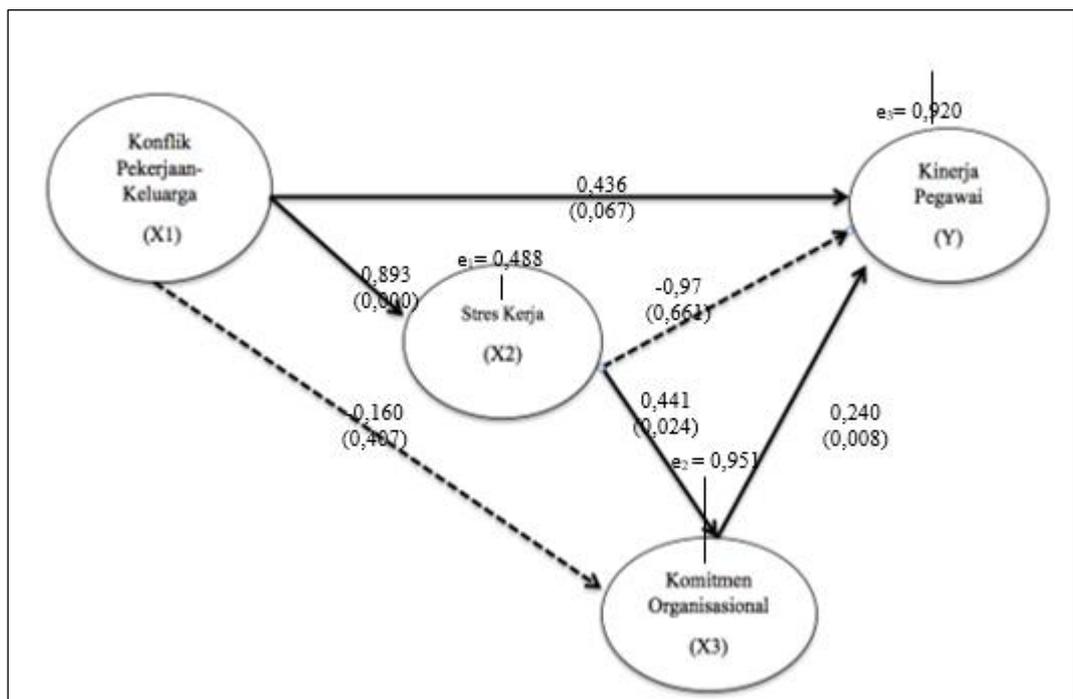
Gambar 3 menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. diperoleh nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,008, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1 dan nilai koefesien betanya 0,240, maka hipotesis H6 diterima yang artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.



Gambar 3. Hasil Analisis Substruktur Ketiga

Theory Trimming

Uji validasi Koefisien jalur pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p (p -value) dari uji t , yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan theory trimming, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang, sehingga diperoleh hasil berupa model yang didukung oleh data empiris.



Gambar 4. Hasil Analisis berdasar Theory Trimming



Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 19,01%, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1) terhadap kinerja (Y) melalui variabel stres kerja (X2) dan Komitmen Organisaional(X3) sebesar 9,45%. Dengan demikian pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1) terhadap kinerja (Y) melalui variabel stres kerja (X2) lebih rendah daripada pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga (X1) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel stres kerja (X2) dan Komitmen Organisaional sebagai variabel intervening antara konflik pekerjaan-keluarga (X1) terhadap kinerja (Y) tidak berpengaruh. Hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 19,01 % dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung. Dari nilai koefisien pengaruh langsung maupun pengaruh secara tidak langsung, maka diperoleh nilai pengaruh total sebesar $19,01\% + 9,45\% = 28,46\%$

Pembahasan

Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa konflik pekerjaan- keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X1 (Konflik Pekerjaan-Keluarga) yaitu sebesar 0,893 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga dikarenakan semakin tinggi konflik pekerjaan-keuarga yang dialami pegawai maka cenderung menimbulkan stres kerja yang tinggi pada pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yaitu Konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colguiti (2004), Hammer, et al. (2004), dan Bazana dan Dodd (2013), dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan maka cenderung menimbulkan stres kerja yang tinggi pada karyawan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X1 (Konflik Pekerjaan-Keluarga) yaitu sebesar -0,160 dengan nilai signifikansi sebesar 0,407 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dikarenakan pegawai wanita pada RSJ memiliki profesionalisme yang tinggi, terbukti dari hasil wawancara kepada pegawai rumah sakit yang selalu patuh terhadap perintah atasan meskipun ada yang memilki acara di rumah. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yaitu konflik Pekerjaan – keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andri Eko, et.al, (2017) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X2 (stres kerja) yaitu sebesar 0,441 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga dikarenakan semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka berdampak semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Terbukti dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai wanita RSJ yang konsisten selalu menjawab dengan menyukai tantangan dalam bekerja meskipun yang dirawat adalah orang yang memilki sakit jiwa, tetapi pegawai RSJ merasa itu adalah tantangan mereka yang harus



mereka jalani demi kesembuhan pasien mereka. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Angelica & Riana (2016), Nursyamsi (2012), Cha, et al. (2011), Putri dan Martono (2015) dan Arifin, dkk. (2008), dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tingginya stressor yang dialami karyawan akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Tingkat stres kemudian mempengaruhi komitmen karyawan sehingga semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka berdampak semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke empat, diketahui bahwa Konflik Pekerjaan - keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X1 (Konflik Pekerjaan-Keluarga) yaitu sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi sebesar 0,067 yang lebih kecil dari 0,1. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga semakin tinggi juga kinerja, Hal ini dikarenakan pegawai wanita pada RSJ memiliki profesionalisme serta motivasi yang tinggi. Terbukti dari hasil wawancara kepada pegawai rumah sakit memiliki motivasi ingin bekerja karena kebutuhan rumah mereka dan demi kebahagiaan anak. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat yaitu Konflik Pekerjaan - keluarga berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015) serta Mohsin dan Zahid (2012) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X2 (stres kerja) yaitu sebesar -0,95 dengan nilai signifikansi sebesar 0,661 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara beberapa pegawai yang menyatakan bahwa mereka sangat menyukai pekerjaan mereka dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ke lima yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke enam, diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur X3 (Komitmen Organisasional) yaitu sebesar 0,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ke enam yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer et al. (1989) dalam Yessi Mutia (2009) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen affective dan komitmen continuance pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen affective berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen continuance berkorelasi secara negatif dengan kinerja.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis substruktur pertama, kedua, dan ketiga dapat dibuktikan bahwa konflik pekerjaan – keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pada pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat.

Guna memperbaiki penelitian selanjutnya, peneliti perlu menambah variabel-variabel lain seperti work-life balance dan kepuasan karyawan yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di RSJP Kalbar. Dari penambahan variabel tersebut diharapkan akan lebih menjelaskan keadaan sebenarnya. Saran yang dapat penulis berikan yaitu agar pihak Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat harus mempertahankan kesesuaian kemampuan wanita yang bekerja dan pekerjaannya, agar kinerja wanita tersebut dapat lebih optimal mengingat pegawai wanita yang berkerja disana merasa mampu dan apa yang dikerjaakan pegawai wanita itu adalah sesuai dengan pekerjaannya. Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat seharusnya harus lebih mengetahui tingkat konflik yang terjadi dalam kehidupan pegawai wanita yang bekerja, menimbang dari tanggapan responden bahwa pegawai wanita masih sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya meskipun pengaruhnya masih lemah. Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terbatas pada tiga variable dan memungkinkan masih ada variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja sehingga masalah absensi wanita yang tidak wajar dapat diminimalisir.

REFERENSI

- Afrili, D.L., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh *Work Family-Conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan wanita Rumah Sakit permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 55 No. 2
- Ariani, S., et.al. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol. 6 No. 1
- Ajala E. Majekodummi (2017) . Work Family Conflict and Family Work Conflict as Correlates of Job Performance Among Working Mother: Implicationsfor Industrial Social Workers. *Journal of African Social Work*. Vol 7 No. 1
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bernard Tewal, Florensia B. Tewal (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol 2 No.1 Maret 2014, Hal 450-456.
- Cahyaningdyah, D (2009). Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Wanita Pekerja Di Industri Perbankan. *Dinamika Manajemen* Vol 1 No. 1, Hal 10-18
- Catherina Rosally, Yulius Yogi (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Businnes Accounting Review*, Vol 3 No.2. Hal (31-40)
- Divara, I. G. A. G. K & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Sterss kerja dan Komitmen Organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 11. 6994-7021
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.



- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang
- Hasibuan S, P, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Harsiwi, Th.Agung.M. (2004). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Jurnal Ekobis*, 2(5), 217-229.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 23 No. 1
- Karatepe, O.M. & Tekinkus, M. (2006). The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*. Vol. 24 No. 3. pp. 173-193
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L and Jackson.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2 Alih Bahasa : Bayu Brawijaya. Salemba Empat: Jakarta.
- Muhammad Nazim Khan. (2015). Impact of Work-Family on Organizational Performance. *Journal of Recent Science*. Vol 4. No.5 Hal (48-53)
- Nasrudin, A.M dan S. Kumaresan. (2018). Organizational Stressor. *Singapore Review*, Vol. 27, No.2
- Nasution, M. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan
- Osman, E. Karatepe (2013). The Effect of Work Overload and Work Family conflict on Job Embeddedness and Job Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol 25 No. 4 (614-634)
- Ratna Kartika Sari, Nasir Azis, Amri. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 3, No.2 Mei 2014 pp. 29-34
- Retnaningrum, A. K. & Musadieg, M. A. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 36 No. 1
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi pertama Salemba Empat: Jakarta
- Safari, T. Ahmad. & Nubli, M. (2011). Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. *Current Research Journal of Social Sciences*. Vol. 3. No 3. Pp. 229-235
- Simamora, Hendry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN. Jogjakarta
- Siregar, Syofian (2010) . *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- S.P, Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati (2012). Analisis Konflik Keluarga-Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. No.3
- Tangka, J., et.al. (2017). Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk Cabang Manado). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 . pp.4345-4354
- Warokka, A. & Febrilia, I. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*. Vol. 2015 Article ID 420802



Widayanti, A. E., et.al. (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 Bisnis dan Manajemen*. Vol. 11, No. Hal. 28 - 40.