

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

**JURNAL PENELITIAN**



Ditulis Oleh:

Nama : Arini Nur Dianah Zain  
Nomor Mahasiswa : 13311484  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL PENELITIAN**

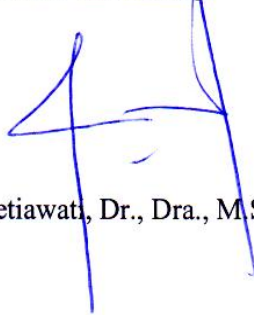
**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Nama : Arini Nur Dianah Zain  
Nomor Mahasiswa : 13311484  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Trias Setiawati, Dr., Dra., M.Si.

# **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**Arini Nur Dianah Zain**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

**E-mail: [arinie.dyanah@gmail.com](mailto:arinie.dyanah@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian dilakukan kepada pegawai medis (perawat) yang telah menikah di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Populasi responden pada penelitian ini berjumlah 133 perawat dan dengan menggunakan metode sensus, sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 perawat yang terdiri dari 80,8 persen perempuan dan 19,2 persen laki laki. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah uji t, uji F, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur yang sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi secara parsial, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial, terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan, terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan medis melalui komitmen organisasi, dan pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan medis melalui komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

This study aimed to determine the influence of work family conflict and job satisfaction on medical officers performance through organizational commitment in PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. The research was conducted on married medical officers (nurses) in PKU Muhammadiyah Hospital in Yogyakarta. The total population of respondents in this study was 133 nurses and by using sensus method, the sample in this study was 133 nurses consisting of 80.8 percent females and 19.2 percent males. Data were collected from questionnaires. Quantitative analysis techniques used in this study were t test, F test, multiple linier regression analysis, and path analysis with validity test, reliability and classical assumption test.

The study resulted that there is no significant influence of work family conflict on organizational commitment partially, there is a significant influence of job satisfaction on

organizational commitment partially, there is a significant negative influence of work family conflict on employee performance partially, there is a significant influence of job satisfaction on employee performance partially, there is a significant influence of organizational commitment on employee performance partially, there is a significant influence of work family conflict and job satisfaction on organizational commitment simultaneously, there is a significant influence of work family conflict and job satisfaction on employee performance simultaneously, the direct influence of work family conflict on employee performance is greater than the indirect influence of work family conflict on employee performance through organizational commitment, and the direct influence of job satisfaction on employee performance is greater than the indirect influence of job satisfaction on employee performance through organizational commitment.

**Keywords:** *Work Family Conflict, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Iswesvaran dan Ones (2000) dalam penelitian Zahra dan Ajmal (2015) bahwa kinerja merupakan tindakan, hasil yang dapat diukur yang melibatkan dan berkaitan dengan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian lebih dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi diantaranya dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan mengelola konflik yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja atau non-kerja (Babin dan Boles, 1998). Salah satunya adalah *Work family conflict*, yang dalam dunia bisnis saat ini dianggap menjadi masalah penting karena para pekerja seringkali tidak dapat menemukan titik keseimbangan antara karir dan keluarga mereka, karena selalu ada yang menjadi prioritas antara satu dan yang lainnya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Boutell (1985) yang menyatakan bahwa *work family conflict* cenderung berasal dari konflik antar peran yang muncul sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran di tempat kerja dan dalam keluarga yang merupakan pemicu utama munculnya konflik antarperan tersebut..

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Anat (2004) yang hasilnya menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gu dan Ricardo (2009) juga menghasilkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja, dan kesempatan pelatihan, gaji, tunjangan, dukungan dari rekan-rekan dan atasan adalah driver signifikan dari kepuasan kerja. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani *et al* (2013) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan. Karena pada kenyataannya, kepuasan kerja akan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menurunkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam

perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Nitisemito (1992) yang mengatakan bahwa efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja.

Untuk meminimalisir terjadinya *work family conflict* dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diperlukan adanya komitmen yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sebagaimana Luthans (2006) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap perusahaan dengan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Komitmen akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjaga kinerja dan keanggotaannya dalam organisasi karena komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Hal tersebut didukung oleh teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi, komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi.

Organisasi merupakan kunci yang sangat penting untuk membangun komitmen organisasional karyawan yang dapat dibangun melalui dukungan organisasi, hal ini sesuai dengan pernyataan Pack dan Soetjipto dalam penelitian Ratika dan Sunjoyo (2011) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan beberapa variabel lainnya, yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Casper *et al*, (2002), Li *et al* (2013), dan Casper *et al* (2011) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Imran *et al* (2014) dan Aydogdu dan Asikgil (2011) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Yavas *et al* (2008), Zahra dan Ajmal (2015), dan Li *et al* (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen memberi dampak yang baik bagi keberlangsungan organisasi. Dalam organisasi rumah sakit, komitmen dapat berperan dalam pencapaian mutu pelayanan kesehatan yang baik.

Beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat posisi organisasinya dalam menghadapi persaingan di era global. Salah satu bentuk organisasi yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi ialah rumah sakit. Peneliti memilih rumah sakit sebagai objek penelitian karena rumah sakit mempunyai peran penting dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Dengan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi dan kinerja,

mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja komitmen organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

#### **Pengaruh Variabel *Work family conflict* terhadap Komitmen organisasi**

Li, Lu, dan Zhang (2013), menemukan bahwa *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen afektif, *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif. Kemudian Mubassyr dan Nuri (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional. Lalu, Chang (2007) yang menemukan bahwa *work family conflict* secara signifikan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Diduga variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

#### **Pengaruh Variabel Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi**

Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan tiga dimensi komitmen organisasi. Begitupula dengan Yücel (2012), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Fu dan Deshpande (2014) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Tsui, Yi-shyuan, dan Tung-han (2013) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi. Bailey, Faisal, dan Soad (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan bank dan komitmen karyawan bank untuk organisasi. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H5: Diduga variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

#### **Pengaruh Variabel *Work family conflict* terhadap Kinerja karyawan**

Yavas, Emin, dan Osman (2008) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap prestasi kerja sedangkan *family-work conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja. Sedangkan Li, lu, dan Zhang (2013) menemukan bahwa *family work conflict* memiliki hubungan yang lebih kuat negatif dengan *performance* daripada *work family conflict*, *work family conflict* dan *performance* memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan. Penelitian ini juga didukung oleh Karatepe dan Mehmet (2006) yang menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada prestasi kerja dan komitmen afektif organisasi. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Diduga variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H8: Diduga pengaruh langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Carmeli dan Anat (2004) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Hubungan ini didukung oleh Gu dan Ricardo (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan. Selanjutnya, Maharani, Eka, dan Noermijati (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Begitu pula Khan *et al* (2014) yang menemukan bahwa aspek kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja. Kristianto *et al.* (2013), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, namun nilai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Rosita dan Tri (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Lalu, kepuasan kerja juga dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi namun nilai pengaruh secara langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6: Diduga variabel work family conflict dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H9: Diduga pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Imran *et al* (2014) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasi dan kinerja, dan ada hubungan yang signifikan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Hasil tersebut didukung oleh Fu dan Deshpande (2014) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja.

Kemudian Tsui, Yi-shyuan, dan Tung-han (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja. Hal tersebutpun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Ajmal (2015) juga menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi konflik pekerjaan-keluarga. Narimawati (2007) menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* terhadap kinerja yang signifikan dan relatif kuat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mubassyir dan Nuri (2014) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja dan hasil pengujian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel intervening pada hubungan pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja yang bersifat *full mediation*. Lalu Jannah (2016) dan Hakim (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap variabel Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu: Motivasi, Konflik, Kepuasan kerja, *Caring climate*, Kepemimpinan, Stress kerja, *Emotional exhaustion*, dan Kontrak psikologis. Namun sebagian besar penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi dalam hubungan variabel yang berbeda beda. Maka, sumbangan penelitian selanjutnya yaitu, peneliti akan memodifikasi alur regresi untuk ketiga variabel

tersebut dengan menambahkan variabel *work family conflict* sebagai variabel independen, meletakkan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan Komitmen organisasi sebagai variabel intervinen. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda (manufaktur, IT, kesehatan, dan bank), sedangkan penelitian kali ini terfokus hanya pada karyawan medis di sebuah Rumah Sakit khususnya perawat yang telah menikah. Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang menguji pengaruh variabel dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian penelitian pada salah satu rumah sakit swasta yang tentunya memiliki model, struktur, dan kebijakan yang cenderung berbeda. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada variabel *work family conflict* menggunakan teori Greenhaus et al. (2000), Kepuasan kerja menggunakan teori Spector (1997), Komitmen organisasi menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Kinerja karyawan menggunakan teori Bernardin dan Russel (1993).

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi, hal yang paling penting dan perlu diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan menempati posisi strategis dalam suatu organisasi. Untuk itu, SDM harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa kemampuan tiap individu dalam organisasi tersebut digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dessler (2004) menyatakan bahwa MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan Marwansyah (2010) mendefinisikan MSDM sebagai pendayagunaan SDM di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

### **Work Family Conflict**

Greenhaus et al (2000) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik *interrole*/ konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit dengan adanya pertentangan dengan partisipasi dalam peran keluarga. Greenhaus et al (2000) juga menyimpulkan tiga dimensi *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *behavior based conflict* dan *strain based conflict*. Menurut Frone, Russel & Cooper (1992) *work family conflict* yang terjadi pada karyawan merupakan sebuah konflik dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Netemeyer et al. (1996) juga mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dihabiskan untuk, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu kinerja terkait tanggung jawab keluarga dan *family work conflict* mengacu pada bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang



dihabiskan untuk, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Luthan (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Kemudian Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Spector (1997), pendekatan umum yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pendekatan global yang menilai kepuasan kerja berdasarkan keseluruhan reaksi afektif individu untuk pekerjaannya dan pendekatan komposit yang meneliti pola sikap seseorang mengenai berbagai aspek dari pekerjaan yang terdiri dari *global satisfaction*/kepuasan instrinsik (kepuasan yang mengacu pada sifat pekerjaan itu sendiri dan apa yang dirasakan oleh seseorang tentang pekerjaannya) dan *composit satisfaction*/kepuasan ekstrinsik (kepuasan yang mengacu pada aspek lain dari situasi pekerjaan, seperti tunjangan dan gaji).

### **Kinerja Karyawan**

Dessler (1997) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Robbins (2002) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Bernadin dan Rusell (1998) menjelaskan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Indikator kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja seorang karyawan di dalam organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervisor*, dan *Interpersonal impact*.

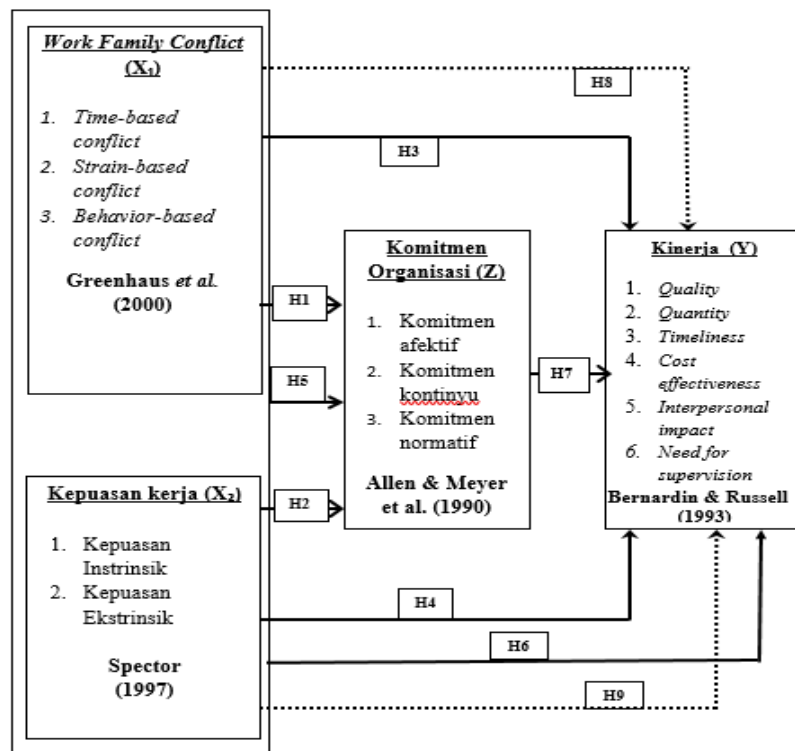
### **Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Menurut Luthan (2006) komitmen organisasi bersifat multidimensional, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga dimensi komitmen organisasi yang telah dijelaskan dalam literatur Meyer dan Allen (1997).

Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari komitmen organisasi. Dimensi tersebut adalah (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan (3) Komitmen normatif (*Normative commitment*).

## **KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN**

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu *work family conflict* dan kepuasan kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening (Z) yaitu komitmen organisasi. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis direksional yang berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu terdiri dari:

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
- H4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H5: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- H6: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H7: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
- H8: Diduga pengaruh langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
- H9: Diduga pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

**Pendekatan penelitian.** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan paradigma post-positivisme. Sugiyono (2011) mengartikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuesioner kepada responden berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan. Data primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama untuk dianalisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang berkaitan dengan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

**Lokasi Penelitian.** Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan 20, Gondomanan, Yogyakarta 55152 dengan telp./fax. (0274) 512653, 512653. Email info@rspkujogja.com.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis (perawat) yang sudah menikah di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 133 karyawan medis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan medis/ perawat.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *work family conflict* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah komitmen organisasi ( $Z$ ).

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel adalah definisi sebuah ide dalam istilah yang bisa diukur dengan mengurangi tingkat abstraksinya melalui penggambaran dimensi dan elemennya (Sekaran, 2006).

**Work Family Conflict** ( $X_1$ ) Dalam penelitian ini *work family conflict* digunakan sebagai variabel independen. Greenhaus *et al.* (2000) mendefinisikan *Work family conflict* sebagai bentuk konflik *interrole* peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit dengan adanya pertentangan dengan partisipasi dalam peran keluarga. Indikator terhadap *work family conflict* yaitu :

*Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (Greenhaus *et al.*, 2000). *Time-based conflict* terdiri dari waktu bersama keluarga dan waktu libur untuk menyelesaikan pekerjaan.

*Strain-based conflict* merupakan konflik yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Strain-based conflict* terdiri dari masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan dan masalah pekerjaan yang mengganggu keluarga.

*Behavior-based conflict* merupakan konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). *Behavior-based conflict* terdiri dari tuntutan pekerjaan yang semakin banyak, dukungan keluarga yang kurang, dan keterlambatan kerja akibat pekerjaan di rumah.

**Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)** Dalam penelitian ini kepuasan kerja digunakan sebagai variabel independen. Kepuasan kerja biasanya diperlakukan sebagai kumpulan perasaan atau tanggapan afektif yang terkait dengan situasi pekerjaan, atau hanya bagaimana yang orang rasakan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1996). Spector (1996) mengidentifikasi sembilan aspek kepuasan kerja dalam *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan, yaitu Indikator kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

*Gaji.* Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji

*Promosi.* Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi

*Supervisi/ Pengawasan.* Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered)

*Imbalan Kontigen/ Tunjangan Tambahan.* Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding

*Penghargaan.* Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya

*Kondisi Operasional/ Prosedur dan Peraturan Kerja.* Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja

*Rekan Kerja.* Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi

*Sifat Pekerjaan.* Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani

*Komunikasi.* Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

**Komitmen Organisasi (Z)** Dalam penelitian ini komitmen organisasi digunakan sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang

merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer adalah :

*Komitmen Afektif* yang merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

*Komitmen Kontinyu* yang merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

*Komitmen Normatif* yang merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

**Kinerja Karyawan (Y)** Dalam penelitian ini kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Bernadin dan Russell (1993) menyatakan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan:

*Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Indikator: Ketelitian dalam bekerja, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.

*Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Indikator: Kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan, kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.

*Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Indikator: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, ketepatan waktu datang ke kantor.

*Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Indikator: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat, kemampuan bekerja mengedepankan efisiensi biaya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan, kemampuan bekerja untuk meminimalisir kerugian.

*Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan. Indikator: Keharmonisan dengan rekan kerja, kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja, kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.

*Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Indikator: Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan, kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab, kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari *work family conflict*, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. Data yang diambil dari 130 responden selanjutnya diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics 20. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana  $r\text{-tabel} = 0,1723$  ( $df = N-2, 130-2 = 128$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{hitung} > r\text{tabel}$ ) maka item pertanyaan dianggap valid begitu juga sebaliknya.

Item pertanyaan *work family conflict* terdiri dari X1.1 sampai X1.14 yang secara keseluruhan adalah valid. Item pernyataan Kepuasan kerja terdiri dari X2.1 sampai X2.32 yang secara keseluruhan item pernyataan dalam Kepuasan kerja adalah valid. Item pernyataan kinerja karyawan terdiri dari Y1.1 sampai Y1.18 yang secara keseluruhan item pernyataan dalam kinerja karyawan adalah valid. Item pernyataan komitmen organisasi terdiri dari Z1.1 sampai Z1.15 yang secara keseluruhan item pernyataan dalam komitmen organisasi adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menyatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6) untuk keempat variabel, yaitu: 0,825 untuk *work family conflict*, 0,832 untuk kepuasan kerja, 0,952 untuk kinerja karyawan, dan 0,899 untuk komitmen organisasi. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik.

## HASIL DAN ANALISIS

### Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 130 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Frekuensi Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Karakteristik yang Paling	Frekuensi	%
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	105	80,8
2.	Usia	36 tahun – 45 tahun	66	50,8
3.	Tingkat Pendidikan	Diploma	111	85,4
5.	Status Pernikahan	Menikah	130	100
6.	Jumlah Anak	2 anak	49	37,7
7.	Lama Bekerja	16 tahun – 23 tahun	70	53,8
8.	Range Gaji	Rp 1.500.000-Rp 2.000.000	95	73,08

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 105 orang, dengan usia yang dominan adalah 36-45 tahun sebanyak 66 orang, tingkat pendidikan yang paling banyak adalah Diploma sebanyak 111 orang, status pernikahan yang paling dominan yaitu 130 orang, dengan jumlah anak paling dominan adalah 2 orang anak dengan jumlah 49 responden, dengan lama bekerja 16-23 tahun adalah 70 orang

dan *range* gaji yang paling banyak yaitu pada *range* Rp 1.500.000-Rp 2.000.000 sebanyak 95 orang.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan, penelitian ini berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi).

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Rata-rata	Keterangan
1.	<i>Work Family conflict</i> (Y)	2,28	Rendah
2.	Kepuasan Kerja (X1)	3,84	Tinggi
3.	Kinerja (X2)	3,91	Tinggi
4.	Komitmen Organisasi (Z)	3,87	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan rekapitulasi penilaian karyawan RS PKU Muhammadiyah terhadap masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka variabel *work family conflict* dapat dikategorikan rendah, sedangkan kepuasan kerja, kinerja dan komitmen organisasi dapat dikategorikan tinggi.

**Hasil Uji Asumsi Klasik.** Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 macam, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berdasarkan uji normalitas, maka seluruh variabel yang digunakan dinyatakan normal dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji multikolinieritas, dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai signifikansi kurang dari nilai VIF, yaitu nilai signifikansi sebesar 0,151.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Pengujian ini perlu dilakukan Uji t (Parsial) untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Caranya yakni dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel atau nilai signifikansinya. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding nilai t tabel, maka hipotesis yang menyatakan variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh rangkuman hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji t *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,956	,544		3,593	,000
1 <i>Work Family Conflict</i> (X1)	-,053	,074	-,060	-,710	,479
Kepuasan Kerja (X2)	,548	,127	,366	4,305	,000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ” **tidak terbukti**.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.” **terbukti**.

**Tabel 4. Uji t *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,510	,547		2,760	,007
	Work Family Conflict (X1)	-,172	,071	-,187	-2,421	,017
	Kepuasan Kerja (X2)	,395	,131	,250	3,029	,003
	Komitmen Organisasi (Z)	,342	,085	,323	4,020	,000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta” **terbukti**.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta” **terbukti**.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketujuh** yang berbunyi “Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.” **terbukti**.

#### Uji F (Simultan)

Pengujian ini perlu dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahan persamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F signifikan < 0,05, artinya apabila signifikan < 0,05 . maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikan F atau F signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh rangkuman hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,896	2	1,448	11,153	,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,488	127	,130		
	Total	19,384	129			

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017



Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

**Tabel 6. Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

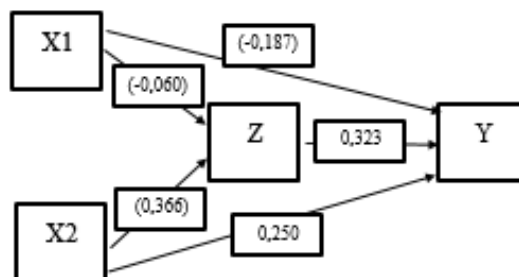
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,743	2	2,371	17,778	,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,940	127	,133		
	Total	21,683	129			

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis keenam “Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

**Analisis Jalur**

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2005).



**Gambar 2: Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh *work family conflict* ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ).

**Tabel 7. Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung Melalui (Z)	Total
$X_1 \rightarrow Z$	(-0,060)	0	(-0,060)
$X_2 \rightarrow Z$	0,366	0	0,366
$X_1 \rightarrow Y$	(-0,187)	0	(-0,187)
$X_2 \rightarrow Y$	0,250	0	0,250
$Z \rightarrow Y$	0,323	0	0,323
$X_1 \rightarrow Y$	(-0,187)	(-0,019)	(-0,206)
$X_2 \rightarrow Y$	0,250	0,118	0,368

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berikut dilampirkan rekapitulasi hasil Uji Hipotesisi Penelitian

**Tabel 4.45**

**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

H1	Diduga terdapat pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap komitmen organisasi	Tidak Terbukti
H2	Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	<b>Terbukti</b>
H3	Diduga terdapat pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H4	Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H5	Diduga terdapat pengaruh <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	<b>Terbukti</b>
H6	Diduga terdapat pengaruh <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H7	Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H8	Diduga pengaruh langsung variabel <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.	<b>Terbukti</b>
H9	Diduga pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.	<b>Terbukti</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2017

**Pembahasan**

Penelitian ini melibatkan 130 responden pegawai medis (perawat) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 105 orang, dengan usia 36-45 tahun sebanyak 66 orang, dengan pendidikan Diploma sebanyak 111 orang, dengan status pernikahan telah menikah 130 orang, memiliki jumlah anak 2 sebanyak 49 orang, dengan lama bekerja 16-23 tahun sebanyak 70 orang, dan dengan *range* gaji yang berkisar antara Rp 1.500.000-Rp 2.000.000 sebanyak 95 orang.

***Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi.***

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar  $(-0,710) < 1,657$  dan nilai signifikansinya  $0,474 < 0,05$  maka hasil hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya *Work family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Mehmet (2006) yang menemukan bahwa konflik kerja-keluarga tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen afektif organisasi. Begitupula dengan Casper *et al.*(2002), yang menyatakan bahwa *work interfering with family* (WIF) sebagai salah satu indikator dari *Work family conflict* berhubungan positif dengan komitmen kontinyu organisasi tetapi tidak

dengan komitmen afektif, dan *Family interfering with work* (FIW) tidak berhubungan dengan salah satu bentuk komitmen organisasi.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.***

Berdasarkan perhitungan data penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar  $4,305 > 1,657$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya Aydogdu and Asikgil (2011). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan tiga dimensi komitmen organisasi. Kemudian Yücel (2012), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Lalu, Fu dan Deshpande (2014), memiliki hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### ***Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan.***

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan medis RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung dan t tabel sebesar  $(-2,421) > (-1,657)$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,017 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya *work family conflict* berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya Yavas, Emin, dan Osman (2008). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap prestasi kerja dan pengaruh yang negatif antara *family-work conflict* terhadap prestasi kerja. Kemudian Zahra dan Ajmal (2015), menunjukkan bahwa variabel bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Lalu, Li, Lu, dan Zhang (2013), memiliki hasil penelitian bahwa *family work conflict* berhubungan negatif signifikan dengan *performance*, sedangkan *work family conflict* dan *performance* memiliki hubungan yang tidak signifikan.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.***

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung dan t tabel sebesar  $3,029 > 1,657$  dan nilai signifikansinya  $0,003 < 0,05$  maka ditemukan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan Carmeli dan Anat (2004) yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Kemudian Gu dan Ricardo (2009). membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja. Maharani, Eka, dan Noermijati (2013) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Khan *et al.* (2014) membuktikan bahwa aspek kepuasan kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

#### ***Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.***

Berdasarkan hasil olah data, variabel komitmen organisasi ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung dan t tabel yaitu  $4,014 > 1,657$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Yang pertama ialah Imran *et al* (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasi. Lalu, Fu dan Deshpande (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Tsui, Yi-shyuan, dan Tung-han (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja. Zahra and Ajmal (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Kemudian Mubassyir dan Nuri (2014) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

#### ***Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Komitmen Organisasi.***

Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai medis (perawat) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung yaitu 11,153 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (*work family conflict* dan kepuasan kerja) terhadap komitmen organisasi. Artinya, *work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh Utama dan Desak (2015) yang menemukan bahwa *work-family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disamping itu, Li, Lu, dan Zhang (2013) menemukan bahwa *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif. Hubungan tersebut juga didukung oleh Mubassyir dan Nuri (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional. Kemudian, Aydogdu dan Asikgil (2011) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan tiga dimensi komitmen organisasi. Begitupula dengan Yücel (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hubungan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tsui, Yi-shyuan, dan Tung-han (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan tidak langsung dengan prestasi kerja yang akan dimediasi oleh komitmen organisasi.

#### ***Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.***

Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai medis (perawat) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung yaitu 17,778 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (*work family conflict* dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan.

Artinya, *work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini didukung oleh Rikantika (2015) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lalu dikuatkan oleh Yavas, Emin, dan Osman (2008) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap prestasi kerja. Kemudian, Mubassyir dan Nuri (2014) juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Lalu Maharani, Eka, dan Noermijati (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al* (2014) yang menemukan bahwa aspek kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### ***Pengaruh Tidak Langsung Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.***

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar (-0,187), sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap kinerja sebesar (-0,019). Koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yaitu, (-0,187) > (-0,019).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Mubassyir dan Nuri (2014) yang menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSUD Bhakti Dharma Husada, dan memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh Sumiarsih (2015) yang menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen perawat dan tidak ada pengaruh mediasi dari komitmen organisasi pada hubungan antara konflik peran dan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Yavas, Emin, dan Osman (2008) menemukan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap prestasi kerja sedangkan *family-work conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja. Begitupula dengan Li, lu, dan Zhang (2013) menemukan bahwa *family work conflict* memiliki hubungan yang lebih kuat negatif dengan performance daripada *work family conflict*. Pada prinsipnya, apabila karyawan memiliki tingkat *work family conflict* yang rendah dan kemungkinan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan dengan adanya komitmen organisasi diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja karyawan tersebut.

#### ***Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.***

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,250 dan koefisien regresi kepuasan kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar 0,118. Koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yaitu, 0,250 > 0,118.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fu dan Deshpande (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen

organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kristianto *et al.* (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, namun nilai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Begitupula dengan Rosita dan Tri (2016) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja juga dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi namun nilai pengaruh secara langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Carmeli and Anat (2004) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Hubungan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gu dan Ricardo (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan. Pada prinsipnya, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan dengan adanya komitmen organisasi diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja karyawan tersebut di dalam organisasi.

### **Pembahasan Umum**

Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap variabel Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu: Motivasi, Konflik, Kepuasan kerja, *Caring climate*, Kepemimpinan, Stress kerja, *Emotional exhaustion*, dan Kontrak psikologis. Namun sebagian besar penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi dalam hubungan variabel yang berbeda beda. Maka, sumbangan penelitian selanjutnya yaitu, peneliti akan memodifikasi alur regresi untuk ketiga variabel tersebut dengan menambahkan variabel *Work family conflict* sebagai variabel independen, meletakkan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda (manufaktur, IT, kesehatan, dan bank), sedangkan penelitian kali ini terfokus hanya pada karyawan medis di sebuah Rumah Sakit khususnya perawat yang telah menikah. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada variabel *work family conflict* menggunakan teori Greenhaus *et al.* (2000), kepuasan kerja menggunakan teori Spector (1997), komitmen organisasi menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Kinerja menggunakan teori Bernardin dan Russel (1993).

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel *work family conflict*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara kuesioner yang disebarakan kepada perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini mengajukan sembilan hipotesis untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari sembilan hipotesis yang diajukan, satu hipotesis tidak terbukti dan delapan hipotesis terbukti yang didukung dengan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu. Beberapa temuan yang didukung dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh dari *work family conflict*

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh dari *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi namun dengan nilai yang lebih besar pada pengaruh secara langsung. Di dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat variabel-variabel penelitian yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan peneliti di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Namun tetap terdapat perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian selanjutnya tetapi hal tersebut tidak begitu berarti di mana penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian selanjutnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai medis (perawat) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi secara parsial. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial. Terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, sedangkan terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan medis melalui komitmen organisasi. Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan medis melalui komitmen organisasi.

## **SARAN**

Mengacu pada tingkat *work-family conflict* yang masuk dalam kategori rendah dengan nilai item tertinggi merupakan *Time-based conflict* yang merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya dan *Behavior-based conflict* yang merupakan konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Keduanya merupakan masalah keluarga yang dapat mengganggu produktivitas pekerjaan, sebaiknya perusahaan dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan untuk dapat mengatasi kesulitan pada pekerjaan terutama dalam hal time management yang berkaitan dengan perbedaan tekanan dan tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan yang dihadapi.

Mengacu pada tingkat Kepuasan kerja yang sudah masuk pada kategori tinggi, namun masih diikuti oleh nilai persepsi item indikator terendah yang terletak pada kondisi operasional, Organisasi perlu untuk meningkat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan melalui indikator kondisi operasional tersebut untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerjanya. Kondisi operasional ini mencakup hal hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti kebijakan birokrasi dan beban kerja.

Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk bisa menerapkan *work-life balance* yakni suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama dengan kata lain tidak mengabaikan semua aspek termasuk dalam bekerja, pribadi, keluarga, spiritual dan kehidupan sosialnya.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja (peluang promosi, peran supervisor, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional pekerjaan, gaji, tunjangan, dan penghargaan) untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditambah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan untuk dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan atau variabel yang lain agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 29,2 persen, sehingga masih ada 70,8 persen faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Peneliti selanjutnya di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga dapat melakukan penelitian dengan membandingkan pengaruh antar variabel tersebut dengan menggunakan peran gender dan status pernikahan, agar hasil yang diperoleh bisa lebih akurat, karena pada penelitian ini peneliti meneliti karyawan laki laki dan perempuan yang telah menikah tanpa membedakannya sehingga hasilnya lebih luas. Hal tersebut juga dapat membantu RS PKU Muhammadiyah dalam menentukan strategi penyelesaian masalah yang berbeda sesuai dengan perbedaan status yang dimiliki oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and J.P., Meyer (1990), The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- \_\_\_\_\_(1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Applications*, California: Sage Publications.
- Allen, N.J., J.P., Meyer., and S. Catherin (1993), Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test of Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 537-551
- Aydogdu, S. dan B. Asikgil (2011), An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53
- Bangun,W (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1993). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Byars, L.L. dan Rue, L.W. (1991). *Human Resource Management*, Third edition, Boston: MCGraw-Hill, Irwin



- Li, C., J. Lu, dan Y. Zhang (2013), Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance, *Social behavior and personality*, 41(10), 1641-1654
- Casper, W.J, J.A. Martin, L. C. Buffardi and C. J. Erdwins (2002), Work–Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108
- Casper, W.J, C. Harris, A. T. Bianco, and J. H. Wayne (2011), Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640–652
- Creswell, J.W (2016), *Reserch design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed(terj.)*, Edisi 3, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Ghazali, Imam (2011), *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghayyur, M. dan W. Jamal (2012), Work-Family Conflicts: A Case of Employees’ Turnover Intention, *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168-174
- Greenhaus, J. H., G. A. Callanan, and V. M. Godshalk (2000), *Career Management*, Third edition, United States of America: The Dryden Press
- Greenhaus, J. H. dan N. J. Beutell, (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-78
- Handoko, Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Imran, H., I, Arif., S. Cheema, and M. Azeem (2014), Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment, *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 4 (2)
- Joo, B.K dan S. Park (2010), Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention : The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500
- Locke, E. A (1976), *The nature and causes of job satisfaction*. In N.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally
- Luthan, F (1997), *Organizational Behaviour*, New York : The Mc Graw Hill Companies Inc. \_\_\_\_\_(2006), *Perilaku Organisasi (terj V.A Yuwono,dkk)*, Edisi X, Yogyakarta: ANDI
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. (2006), *Human Resources Management (terj.)*,Edisi 10, Jakarta: Selemba Empat
- Netemeyer, R.G, J. S. Boles, and R. Mcmurrian (1996), Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-10
- Nitisemito A, S., 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S (2009), *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010), Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah

- Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarya, Published on *Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*, Management: Future Challenge.
- Rivai, V (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Spector, P.E (2000), *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*, Second edition, New York: Jhon Wily & Sons, Inc
- Sutrisno, Edy(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Predana Media
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T (2005), *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi
- Tnay, E., A. Ekhsan, A. Othman, H.C. Siong, dan S. L. O. Lim (2013), The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201 – 208
- Turliuca, M.N. dan Buligaa, D (2014), Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction: The Mediating Role of Cognitions, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 105 – 109
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani (2009), Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6 (1)
- Wexley, Kenneth N dan G. A. Yukl (2005), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan (terj)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Weiss, H. M. (2002), Deconstructing Job Satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences, *Human Resource Management Review*, 12, 173-194
- Wiryanto, 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Penerbit PT GRASINDO : Jakarta
- Yavas, U, E. Babakus, and O. M. Karatepe (2008), Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict Does gender matter?, *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31
- Yücel, I (2012), Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study, *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58