

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Sejarah singkat RSUD Tidar Kota Magelang

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang terletak pada jalur yang sangat strategis yaitu dikelilingi oleh Wilayah Kabupaten Magelang dan terletak di jalur persimpangan yang menghubungkan tiga kota besar yaitu Semarang, Yogyakarta dan Purworejo. Awalnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang adalah milik Yayasan Zending pada masa Kolonial Belanda (Zendingziekenhuis), kemudian diresmikan menjadi rumah sakit umum pada tanggal 25 Mei 1932 yang dipimpin oleh dr. G. J. Dreckmelters.

Fasilitas awal yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang pada masa Kolonial Belanda adalah Ruang Rawat Inap A, Ruang Rawat Inap B, Ruang THT, Kamar Operasi dan Poliklinik, Dapur atau Instalasi Gizi dan Gedung Tengah atau Pendopo. Rumah sakit ini diambil alih oleh Pemerintah Jepang selama satu tahun pada masa pendudukan Jepang di Indonesia. Rumah sakit ini menjadi milik Pemerintah Kotapraja Magelang pada tahun 1995 setelah proklamasi. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang menjadi rumah sakit type C pada tahun 1983. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang ditetapkan menjadi Unit Swadaya Daerah Kodya Dati II

Magelang (Perda Nomer 7 Tahun 1992) yang berlangsung pada tahun 1992 sampai dengan tahun 2006.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang menjadi rumah sakit type B non Pendidikan berdasarkan SK Menkes No.108/Menkes/SK/I/1995 pada tanggal 30 Januari 1995. Dalam perkembangannya, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang pernah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Swadana dan pada saat ini menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dengan pola pengelolaan keuangan (PPK) BLUD sejak 31 Desember 2008 berdasarkan Surat Keputusan Walikota Magelang No. 445/39/112/Tahun 2008.

Organisasi rumah sakit ini sudah mengalami pergantian direktur sebanyak 14 kali dan saat ini direktur RSUD Tidar Kota Magelang dijabat oleh dr. Sri Harso M.Kes, Sp.S. Berikut ini adalah daftar pimpinan atau direktur RSUD Tidar Kota Magelang dari awal hingga sekarang.

1. Dr. G. J. Dreckmeiers (1932-1944)
2. Dr. HRM Soemalyo (1944-1961)
3. Dr. M. Soepardji (1961-1963)
4. Dr. HR Soeparsono (1963-1965)
5. Dr. R. Soetikno Prawirosastro (1965-1966)
6. Dr. Sadjiman Atmosoedigio (1969-1970)
7. Dr. Hardjanto Winoto (1970-1975)
8. Dr. H. Zaenal Mustofa (1975-1978)

9. Dr. H. Muchsin Wanun (1978-1984)
10. Dr. Setyoko Moendanoë (1984-1991)
11. Dr. Moch Soedjoko, MMR (1991-2001)
12. Dr. Mardiatmo, SpR. (2001-2004)
13. Dr. Pantja Kuntjoro, MMR (2004-2008)
14. Dr. Sri Harso M.Kes, Sp.S (2008-sekarang)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang dalam perkembangannya terus menerus melakukan perbaikan dalam berbagai aspek seperti peningkatan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan fasilitas peralatan kedokteran untuk menunjang operasional rumah sakit. Sejak tanggal 6 Maret 2016 rumah sakit ini sudah lulus akreditasi 16 pelayanan tingkat lengkap.

2. Visi, Misi dan Motto RSUD Tidar Kota Magelang

a. Visi

Terwujudnya rumah sakit yang unggul, profesional, beretika, dan berkeadilan

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan rujukan yang profesional, bermutu, terjangkau dan adil kepada segala lapisan masyarakat
- 2) Mengembangkan dan meningkatkan kompetensi SDM Rumah Sakit
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana rumah sakit secara memadai dan berkesinambungan

- 4) Menyelenggarakan pengelolaan rumah sakit secara akuntabel
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suasana yang nyaman dan harmonis
- 6) Melaksanakan pendidikan dan penelitian dibidang kesehatan

c. Moto Pelayanan

Mitra menuju sehat

3. Keperawatan

Terdapat 3 ruang rawat pada RSUD Tidar Kota Magelang

1) Ruang rawat inap

Terdiri dari 12 ruang rawat inap, yaitu ruang Alamanda 1, Alamanda 2, Aster, Anyelir, Bougenville, Cempaka, Dahlia, Edelweis, Flamboyan, Gladiol, Lili, Melati

2) Ruang rawat jalan

Terdiri dari 5 unit, yaitu IGD, HD, POLIKLINIK SPESIALIS, IBS, VK

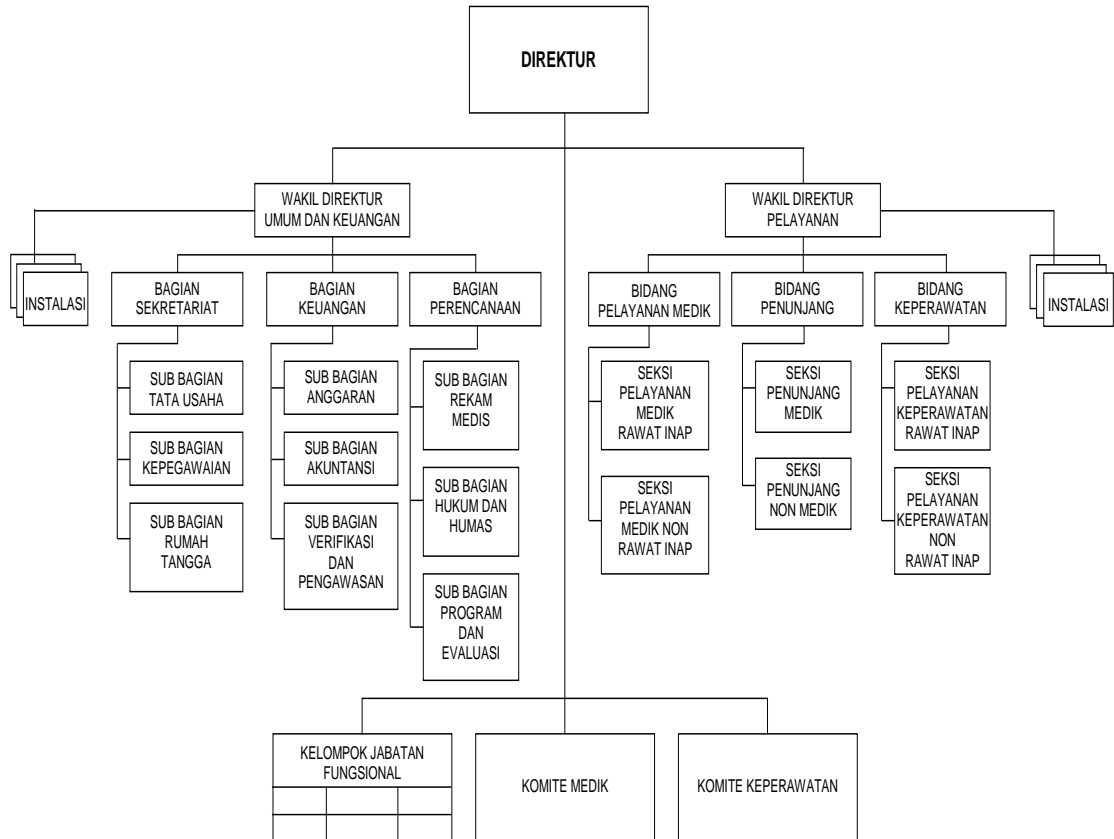
3) Ruang rawat intensif

Terdiri dari 3 unit, yaitu ICU, PICU, Unit Stroke

4. Struktur Organisasi RSUD Tidar Kota Magelang

BAGAN ORGANISASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TIDAR
KOTA MAGELANG

LAMPIRAN VI : PERATURAN DAERAH KOTA MAGELANG
NOMOR : 5 TAHUN 2008
TANGGAL : 26 MEI 2008

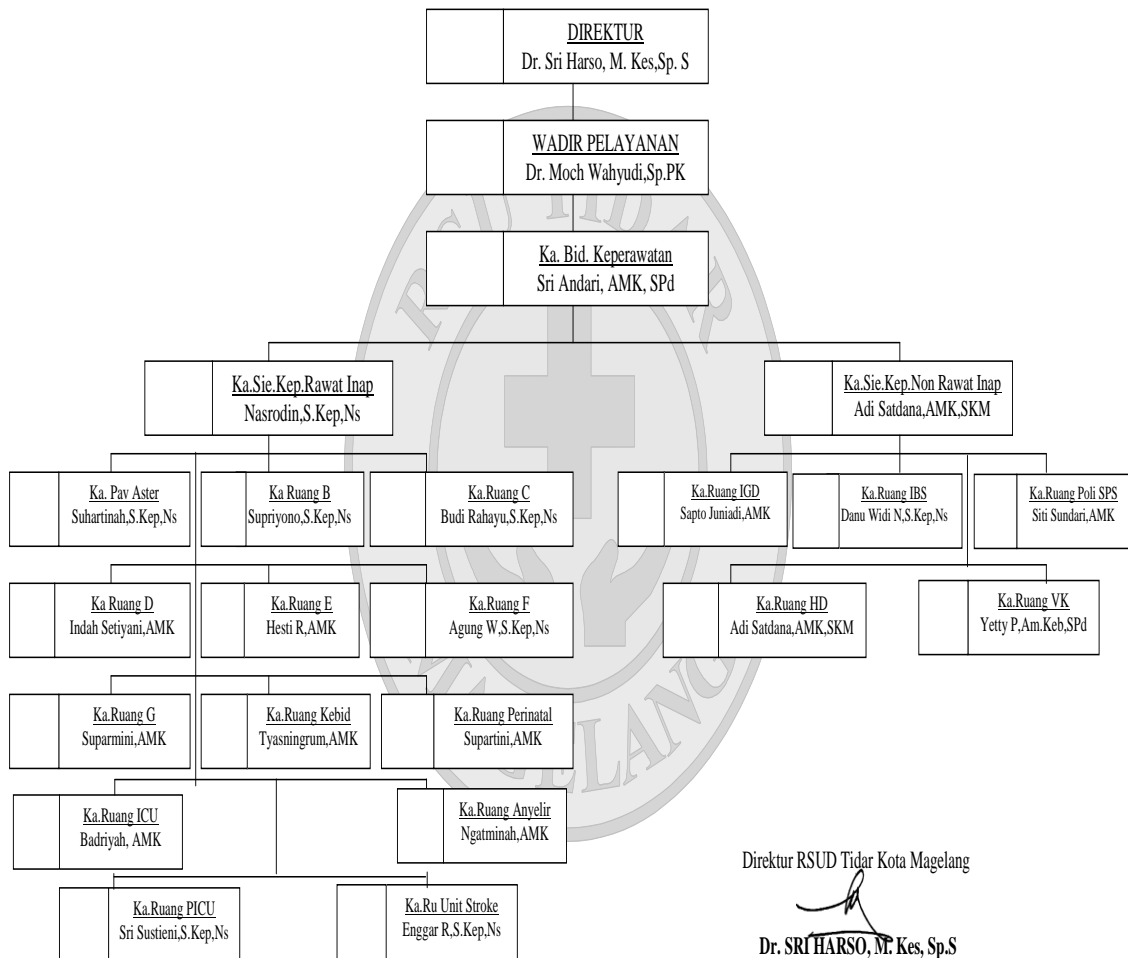


Sumber: Komite Keperawatan RSUD Tidar Kota Magelang


Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Tidar Kota Magelang

5. Struktur Organisasi Bidang Keperawatan RSUD Tidar Kota Magelang

STRUKTUR ORGANISASI
 BIDANG KEPERAWATAN RSUD TIDAR KOTA MAGELANG



Direktur RSUD Tidar Kota Magelang


Dr. SRI HARSO, M. Kes, Sp.S
 Pembina Tk I
 NIP. 19620524 198901 1 001

Sumber: Komite Keperawatan RSUD Tidar Kota Magelang

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bidang Keperawatan RSUD Tidar Kota Magelang

6. Hasil Karakteristik Responden

Hasil dari karakteristik responden di lapangan dijelaskan dalam tabel yang bersumber dari data primer yang diolah, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Perawat Wanita Yang Telah Berkeluarga

No	Nama Unit/Bagian	Jumlah
1	R. Alamanda 1	9
2	R. Alamanda 2	7
3	R. Anyelir	11
4	R. Aster	8
5	R. Bougenville	7
6	R. Cempaka	7
7	R. Dahlia	10
8	R. Edelweis	8
9	R. Flamboyan	6
10	R. Gladiol	8
11	R. Lili	11
12	ICU	8
13	PICU	12
14	Unit Stroke	8
Total		120

Sumber : Komite Keperawatan/Bagian Diklat RSUD Tidar Kota
Magelang

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Usia	Di bawah 25 tahun	5	5%	100%
	25-30 tahun	27	25%	
	31-35 tahun	16	14%	
	36-40 tahun	27	25%	
	41-45 tahun	16	14%	
	Diatas 45 tahun	18	17%	
Masa Bekerja	Dibawah 5 tahun	18	17%	100%
	5-10 tahun	34	31%	
	11-15 tahun	15	13%	
	16-20 tahun	17	16%	
	Diatas 20 tahun	25	23%	
Jumlah anak	Belum memiliki anak	17	16%	100%
	1 Anak	29	26%	
	2 Anak	46	42%	
	Lebih dari 2 Anak	17	16%	

Sumber: lampiran 3 Data Karakteristik Responden (2018)

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti kepada perawat wanita yang telah berkeluarga di RSUD Tidar Kota Magelang. Total dari kuesioner yang disebar oleh peneliti adalah

sebanyak 120 lembar kuesioner. Hasil penelitian diperoleh dari total kuesioner yang telah diisi oleh responden secara keseluruhan sebanyak 109 responden

7. Profil Responden

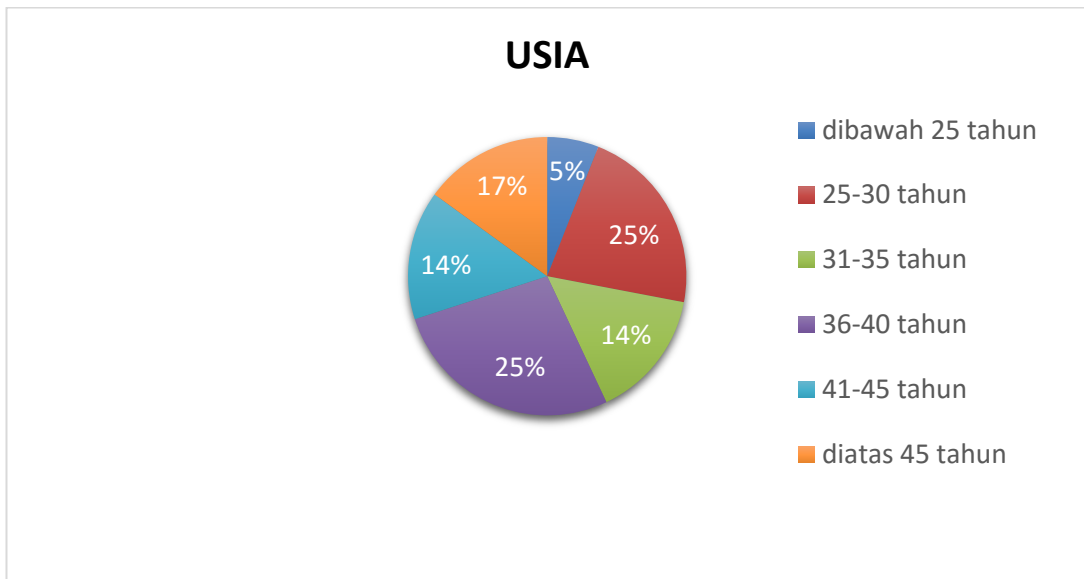
Berikut merupakan tabel analisis pendistribusian dan pengembalian kuesioner

Tabel 4.3 Analisis Pendistribusian dan Pengembalian Kuesioner

S	Jumlah responden perawat wanita	Keterangan
Kuesioner yang disebar	120	
Kuesioner yang kembali	109	11 tidak kembali

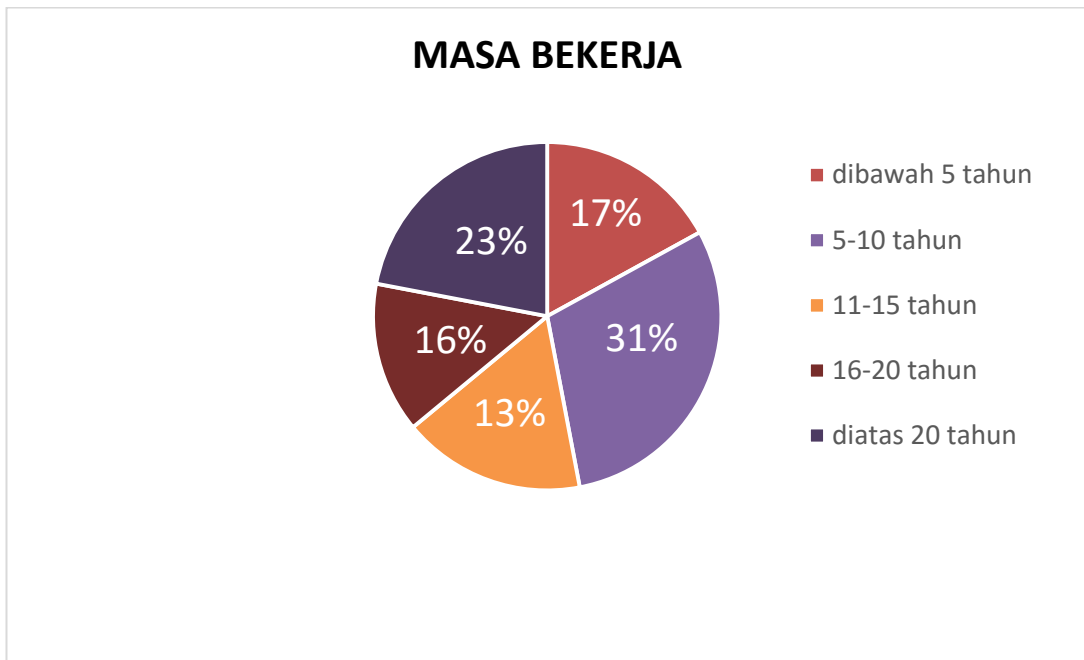
umber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 120 kuesioner yang didistribusikan kepada responden yang ada, hanya 109 kuesioner yang kembali, sedangkan 11 kuesioner lainnya tidak kembali/tidak terisi dengan lengkap



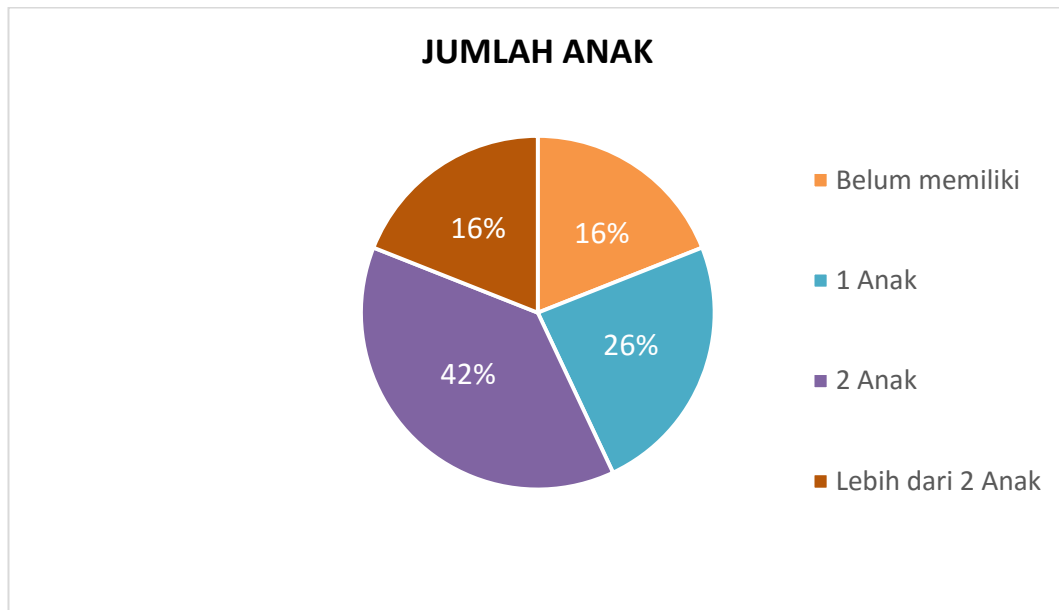
Gambar 4.3 Diagram Usia

Dari gambar 4.3, karakteristik responden dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia dibawah 25 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, responden berusia 25-30 tahun berjumlah 27 orang atau 25%, responden berusia 31-35 tahun berjumlah 16 orang atau 14%, responden berusia 36-40 tahun berjumlah 27 orang atau 25%, responden berusia 41-45 tahun berjumlah 16 orang atau 14% dan responden diatas 45 tahun berjumlah 18 orang atau 17%



Gambar 4.4 Diagram Masa Bekerja

Dari gambar 4.4 karakteristik responden dapat dilihat bahwa perawat wanita yang telah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase sebesar 17% sedangkan perawat wanita yang dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 34 orang atau 31%, perawat wanita yang dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang atau 13%, perawat wanita yang dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 17 orang atau 16% dan perawat wanita yang dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 23%



Gambar 4.5 Diagram Jumlah Anak

Dari gambar 4.5 karakteristik responden dapat dilihat bahwa responden yang belum memiliki anak berjumlah 17 orang atau 16%, sedangkan responden yang memiliki 1 orang anak berjumlah 29 orang atau 26% dan responden yang memiliki 2 orang anak berjumlah 46 orang dengan presentase 42% serta responden dengan jumlah anak lebih dari 2 orang berjumlah 17 orang atau 16%

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dan bukan mengukur hal lainnya. Uji validitas pada SEM diketahui melalui

nilai Estimate. Indikator dari variabel dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai estimate $> 0,5$ (Ghozali, 2011).

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten, apabila pengukuran tersebut diulangi. Untuk menguji reliabilitas data, digunakan rumus *Variate Extracted* (AVE) dan *Construct Reliability* (CR). Reliabel jika AVE $> 0,5$ dan CR $> 0,7$ (Ghozali, 2011)

Dalam penelitian ini terdiri dari 48 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 109 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability (CR)	AVE
Komitmen Organisasi	KO1	0.786	0.9588	0.5659
	KO2	0.681		
	KO3	0.543		
	KO4	0.694		
	KO5	0.776		
	KO6	0.827		
	KO7	0.769		
	KO8	0.796		
	KO9	0.779		
	KO10	0.835		
	KO11	0.743		
	KO12	0.771		
	KO13	0.750		
	KO14	0.729		
	KO15	0.797		
	KO16	0.727		
	KO17	0.747		
	KO18	0.743		

Sumber: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas Komitmen Organisasi keseluruhan item pertanyaan sebanyak 18 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70

dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability (CR)	AVE
Kepuasan Kerja	KK1	0.797	0.9609	0.5543
	KK2	0.757		
	KK3	0.778		
	KK4	0.766		
	KK5	0.756		
	KK6	0.748		
	KK7	0.802		
	KK8	0.773		
	KK9	0.759		
	KK10	0.644		
	KK11	0.750		
	KK12	0.768		
	KK13	0.787		
	KK14	0.738		
	KK15	0.723		
	KK16	0.824		
	KK17	0.783		

	KK18	0.781		
	KK19	0.556		
	KK20	0.524		

Sumber: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas Kepuasan Kerja keseluruhan item pertanyaan sebanyak 20 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability (CR)	AVE
WFC	WFC1	0.991	0.9102	0.6787
	WFC2	0.712		
	WFC3	0.535		
	WFC4	0.885		
	WFC5	0.914		

S
u
m
b

er: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas *Work-Family Conflict* (WFC) keseluruhan item pertanyaan sebanyak 5 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada *Work-Family Conflict* (WFC) menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability (CR)	AVE
FWC	FWC1	0.559	0.8601	0.5645
	FWC2	0.918		
	FWC3	0.759		
	FWC4	0.909		
	FWC5	0.515		

Su
mb
er:
La

mpiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas *Family-Work Conflict* (FWC) keseluruhan item pertanyaan sebanyak 5 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *Family-Work Conflict* (FWC) menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

C. Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari *work-family conflict*, *family-work conflict*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.8 Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
3,00 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	N	Min	Max	Mean	Ket

1	Karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir di perusahaan	109	2	5	3.94	Tinggi
2	Karyawan merasa bangga dengan menjadi bagian di perusahaan	109	2	5	3.92	Tinggi
3	Karyawan merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi	109	2	5	3.84	Tinggi
4	Karyawan sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi ditempat karyawan bekerja	109	2	5	3.91	Tinggi
5	Karyawan tidak pernah merasa emosi terhadap perusahaan	109	1	5	3.93	Tinggi
6	Karyawan merasa perusahaan memiliki banyak makna pribadi bagi dirinya	109	1	5	3.92	Tinggi
7	Karyawan merasa kuat bekerja pada perusahaan	109	1	5	3.98	Tinggi
8	Karyawan tetap percaya dan loyal kepada satu perusahaan	109	1	5	3.93	Tinggi
9	Apabila karyawan memiliki tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini	109	1	5	3.94	Tinggi
10	Karyawan percaya bahwa mereka harus selalu setia kepada perusahaannya	109	2	5	3.95	Tinggi
11	Salah satu alasan utama karyawan terus bekerja disini adalah percaya bahwa loyalitas yang paling penting sebagai kewajiban moral untuk tetap	109	2	5	3.94	Tinggi
12	Hal yang lebih baik, ketika karyawan tinggal dengan satu perusahaan demi kepentingan karir mereka	109	2	5	3.89	Tinggi
13	Karyawan merasa tinggal dengan perusahaan tersebut saat ini adalah suatu keharusan sebanyak keinginan	109	2	5	3.86	Tinggi
14	Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan	109	2	5	3.94	Tinggi

No	Komitmen Organisasi	N	Min	Max	Mean	Ket
----	---------------------	---	-----	-----	------	-----

15	Karyawan tidak memiliki beberapa pilihan untuk meninggalkan perusahaan	109	1	5	3.93	Tinggi
16	Salah satu alasan utama karyawan terus bekerja untuk perusahaan adalah meninggalkan perusahaan akan memerlukan pengorbanan yang cukup	109	2	5	3.90	Tinggi
17	Karyawan takut dengan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan	109	2	5	3.96	Tinggi
18	Terlalu mahal bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	109	2	5	3.94	Tinggi
	Rata-rata	109			3,89	Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui statistik deskriptif responden mengenai tingkat penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.89 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	N	Min	Max	Mean	Ket
1	Karyawan mendapat kesempatan menggunakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	109	2	5	3.94	Tinggi
2	Karyawan mendapat apresiasi atas pencapaian prestasi yang didapatkan dari pekerjaan	109	2	5	3.96	Tinggi
3	Karyawan memiliki kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari	109	2	5	4.03	Tinggi

No	Kepuasan Kerja	N	Min	Max	Mean	Ket
4	Karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan keterampilan kerja	109	2	5	3.91	Tinggi
5	Karyawan memiliki kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap rekan kerja	109	2	5	4.03	Tinggi
6	Karyawan menaati kebijakan (aturan) organisasi yang diterapkan	109	2	5	3.88	Tinggi
7	Karyawan mendapat gaji yang sesuai (layak) atas pekerjaan yang dilakukan	109	2	5	3.97	Tinggi
8	Karyawan memiliki hubungan interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja	109	2	5	3.96	Tinggi
9	Karyawan memiliki kesempatan untuk berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan	109	2	5	3.94	Tinggi
10	Karyawan mendapat kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	109	2	5	3.83	Tinggi
11	Karyawan mendapat keamanan yang stabil atas pekerjaan yang dilakukan	109	2	5	3.97	Tinggi
12	Karyawan mendapat kesempatan untuk membantu	109	2	5	3.94	Tinggi
13	Karyawan mendapat kesempatan untuk dapat menjadi "seseorang" didalam lingkungan kerja	109	2	5	3.92	Tinggi
14	Karyawan mendapat kesempatan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani	109	2	5	3.87	Tinggi
15	Karyawan mendapat pujian atas kerja yang terselesaikan	109	2	5	3.95	Tinggi
16	Karyawan memiliki kebebasan untuk	109	2	5	3.94	Tinggi

	meggunakan penilaian sendiri					
17	Karyawan mendapat penanganan dari atasan atas keluhan	109	2	5	3.83	Tinggi
18	Karyawan mendapat pengawasan dari atasan mengenai hal-hal teknis	109	2	5	3.94	Tinggi
19	Karyawan mendapat kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni dan olahraga	109	2	5	3.97	Tinggi
20	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja	109	1	5	3.94	Tinggi
	Rata-rata	109			3,93	Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui statistik deskriptif responden mengenai tingkat penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.93 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel *Work-Family Conflict*

No	<i>Work-Family Conflict</i>	N	Min	Max	Mean	Ket
1	Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan	109	1	5	2.29	Rendah
2	Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	109	1	5	2.01	Rendah

3	Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarganya	109	1	4	1.89	Rendah
4	Pekerjaan karyawan menimbulkan kelelahan/stress yang membuat karyawan sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga	109	1	5	2.24	Rendah
5	Dikarenakan pekerjaan membuat karyawan terkadang harus melakukan perubahan untuk waktu pribadi maupun aktivitas keluarga	109	1	5	2.37	Rendah
	Rata-rata				2,16	Rendah

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.11 dapat diketahui statistik deskriptif responden mengenai tingkat penilaian responden terhadap variabel *work-family conflict*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2,16 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *work-family conflict* dalam kategori ini adalah rendah.

No	<i>Family-Work Conflict</i>	N	Min	Max	Mean	Ket
1	Tuntutan keluarga atau pasangan karyawan bertentangan dengan aktivitas pekerjaannya	109	1	4	1.90	Rendah
2	Karyawan harus menunda melakukan hal-hal ditempat kerja karena tuntutan waktu dirumah	109	1	4	1.97	Rendah
3	Hal-hal yang ingin karyawan lakukan ditempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan dari	109	1	4	1.87	Rendah

	keluarga/pasangan					
4	Kehidupan rumah tangga bertentangan dengan tanggung jawab karyawan ditempat kerja seperti untuk bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas kerja sehari-hari, dan bekerja lembur	109	1	4	2.02	Rendah
5	Permasalahan keluarga mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaannya	109	1	4	1.99	Rendah
	Rata-rata				1,95	Rendah

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel *Family-Work Conflict*

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui statistik deskriptif responden mengenai tingkat penilaian responden terhadap variabel *family-work conflict*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 1,95 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *family-work conflict* dalam kategori ini adalah rendah.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

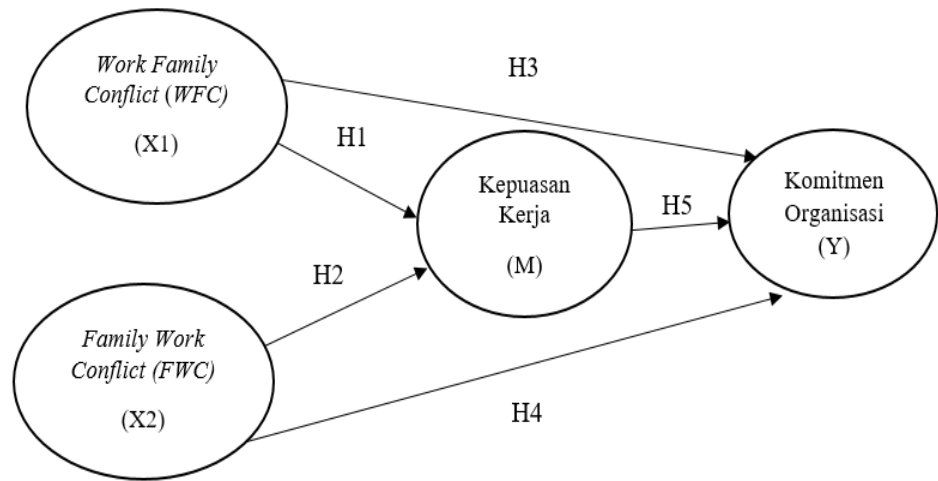
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011) Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pengembangan model berdasar teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab III. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*, satu variabel dependen (endogen) yaitu komitmen organisasi dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja

2. Menyusun diagram jalur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram jalur. Dalam diagram jalur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

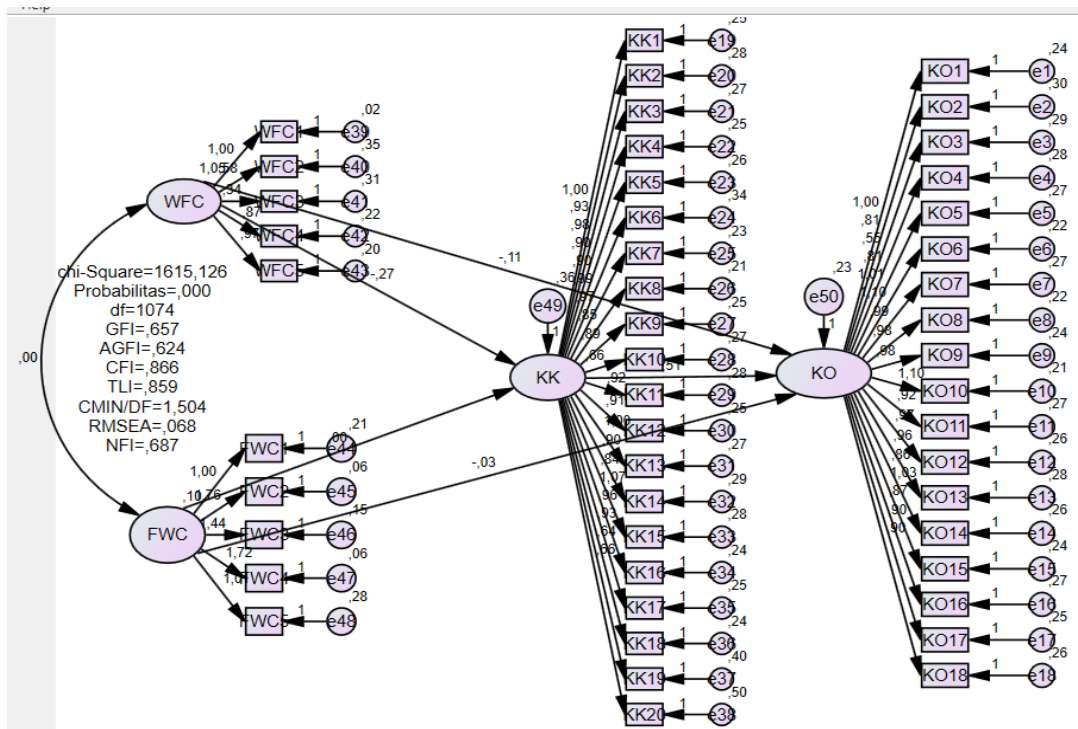


Gambar 4.6 Diagram Jalur Untuk SEM

Sumber: Lampiran 7 Model Penelitian (2018)

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4.7 Model Pengukuran

Sumber: Lampiran 8 Model Pengukuran (2018)

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). Estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 109 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghazali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada tabel 4.13 berikut

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
FWC5	1.000	4.000	.244	1.039	.451	.962
FWC4	1.000	4.000	.264	1.124	.743	1.583
FWC3	1.000	4.000	.307	1.310	.866	1.845
FWC2	1.000	4.000	.267	1.139	.707	1.506
FWC1	1.000	4.000	.284	1.212	1.469	3.130
WFC5	1.000	5.000	.428	1.823	-.516	-1.100
WFC4	1.000	5.000	.871	3.711	.459	.979
WFC3	1.000	4.000	.706	3.009	1.506	3.210
WFC2	1.000	5.000	1.188	5.064	2.556	5.447
WFC1	1.000	5.000	.635	2.705	-.026	-.055
KK20	1.000	5.000	-.367	-1.563	-.032	-.068
KK19	2.000	5.000	-.456	-1.944	-.018	-.037
KK18	2.000	5.000	-.240	-1.024	-.621	-1.323
KK17	2.000	5.000	.018	.078	-.909	-1.938
KK16	2.000	5.000	-.223	-.951	-.933	-1.989
KK15	2.000	5.000	-.402	-1.714	-.181	-.386
KK14	2.000	5.000	-.190	-.811	-.622	-1.326
KK13	2.000	5.000	-.126	-.538	-.990	-2.110
KK12	2.000	5.000	-.349	-1.488	-.325	-.693
KK11	2.000	5.000	-.370	-1.575	-.478	-1.019
KK10	2.000	5.000	-.311	-1.326	.204	.434
KK9	2.000	5.000	-.252	-1.076	-.484	-1.031
KK8	2.000	5.000	-.228	-.973	-.391	-.833
KK7	2.000	5.000	-.498	-2.124	-.116	-.247
KK6	2.000	5.000	-.260	-1.107	-.796	-1.696

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK5	2.000	5.000	-.506	-2.156	-.137	-.292
KK4	2.000	5.000	-.318	-1.356	-.302	-.644
KK3	2.000	5.000	-.534	-2.278	-.314	-.669
KK2	2.000	5.000	-.447	-1.906	-.306	-.653
KK1	2.000	5.000	-.075	-.319	-1.118	-2.382
KO18	2.000	5.000	-.146	-.622	-.669	-1.426
KO17	2.000	5.000	-.326	-1.389	-.286	-.609
KO16	2.000	5.000	-.218	-.928	-.407	-.868
KO15	1.000	5.000	-.488	-2.082	.364	.776
KO14	2.000	5.000	-.320	-1.364	-.190	-.404
KO13	2.000	5.000	-.060	-.256	-.855	-1.823
KO12	2.000	5.000	-.242	-1.030	-.523	-1.115
KO11	2.000	5.000	-.140	-.597	-.795	-1.695
KO10	2.000	5.000	-.302	-1.287	-.687	-1.465
KO9	1.000	5.000	-.578	-2.463	.713	1.519
KO8	1.000	5.000	-.465	-1.981	.591	1.260
KO7	1.000	5.000	-.480	-2.044	.237	.505
KO6	1.000	5.000	-.408	-1.741	.023	.049
KO5	1.000	5.000	-.262	-1.117	-.189	-.403
KO4	2.000	5.000	-.268	-1.142	-.229	-.489
KO3	2.000	5.000	-.701	-2.989	1.217	2.593
KO2	2.000	5.000	-.402	-1.714	.019	.041
KO1	2.000	5.000	-.116	-.496	-.950	-2.024
Multivariate					-4.484	-.338

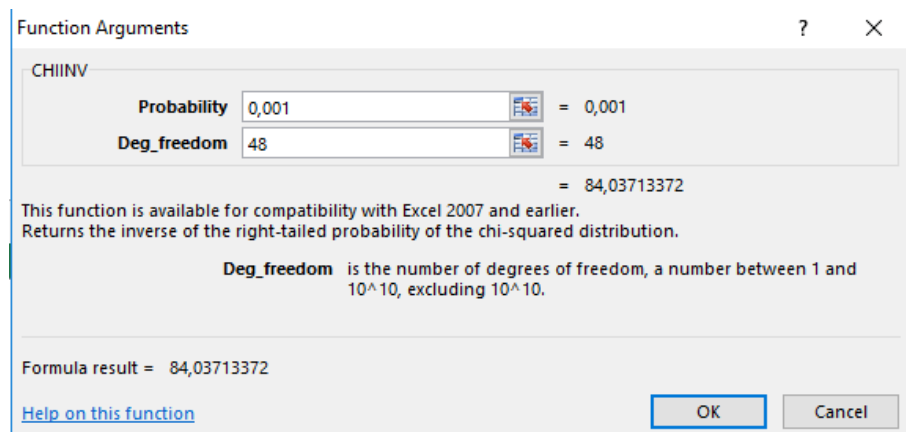
Sumber: Lampiran 9 Uji Normalitas (2018)

Berdasarkan tabel menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang $\pm 2,58$. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai $-0,338$ berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat

$p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 48, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Perhitungan Degree Of Freedom

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2018)

Hasilnya adalah 84.037. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 84.037 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.14 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
98	64.247	.058	.999
43	62.559	.077	.998
51	62.187	.082	.995
94	61.890	.086	.987
17	61.708	.088	.969

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2018)

Pada tabel 4.14 menunjukkan sebagian nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang

lebih besar dari nilai 84.037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang *outliers*.

5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.15 Notes For Model

Number of distinct sample moments:	1176
Number of distinct parameters to be estimated:	102
Degrees of freedom (1176 - 102):	1074

Sumber: Lampiran 11 *Notes For Model* (2018)

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1074. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over-identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.16 Menilai *goodness of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	1615,126	
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,068	Fit
GFI	≥ 0.90	0,657	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,624	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,504	Fit
TLI	≥ 0.90	0,859	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,866	Tidak Fit

Sumber : Lampiran 12 model fit (2018)

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,068 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Goodness of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang

diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,657. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,624. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian tidak fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,504 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,859 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,866 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, AGFI, TLI, dan CFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa

model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA dan CMIN/DF yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghazali, 2011 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*fit*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Hubungan Antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	<---	<i>Work-Family Conflict</i>	-.274	.061	-4.455	***	Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	<i>Family-Work Conflict</i>	-.004	.197	-.022	.982	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan Kerja	.509	.099	5.133	***	Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	<i>Work-Family Conflict</i>	-.115	.054	-2.125	.034	Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	<i>Family-Work Conflict</i>	-.026	.163	-.158	.874	Tidak signifikan

Sumber : Lampiran 13 Uji Hipotesis (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0,274 dan nilai C.R -4.455 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Artinya apabila tingkat *work-family conflict* tinggi maka kepuasan kerja akan rendah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh secara langsung antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja

2. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0,004 dan nilai C.R -0.022 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *family-work conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Artinya apabila tingkat *family-work conflict* tinggi maka kepuasan kerja akan rendah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,982 ($p > 0,05$), artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *family-work conflict* terhadap kepuasan kerja, sehingga (H2) tidak terdukung.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0,115 dan nilai C.R -2.125 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work-*

family conflict dengan komitmen organisasi negatif. Artinya apabila tingkat *work-family conflict* tinggi maka komitmen organisasi akan rendah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh secara langsung antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi

4. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar -0.026 dan nilai C.R -0.158 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *family-work conflict* dengan komitmen organisasi negatif. Artinya apabila tingkat *family-work conflict* tinggi maka komitmen organisasi akan rendah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0.874 ($p > 0,05$), artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi, sehingga (H4) tidak terdukung.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar 0,509 dan nilai C.R 5.133 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Untuk melihat mediasi antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam dalam hubungan kedua variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.18 Standardized Direct Effects

	<i>Family-Work Conflict</i>	<i>Work-Family Conflict</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	-.002	-.426	.000	.000
Komitmen Organisasi	-.013	-.187	.534	.000

Sumber: Lampiran 14 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4.19 Standardized Indirect Effects

	<i>Family-Work Conflict</i>	<i>Work-Family Conflict</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Komitmen Organisasi	-.001	-.227	.000	.000

Sumber: Lampiran 14 Uji Hipotesis (2018)

Berdasarkan tabel diatas, *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi diperoleh nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,187 < -0,227$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Sehingga (H6) yang berbunyi “*work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” terdukung

7. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Berdasarkan tabel 4.19 dan 4.20, mengenai *family-work conflict* organisasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai mediasi diperoleh nilai *direct* > nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,013 > -0,001$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi. Sehingga (H7) yang berbunyi “*family-work conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” tidak terdukung

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama (H1) berbunyi “*work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, *work-family conflict* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama terdukung **(H1 diterima)**. Dalam hal ini, hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sardi (2016) dan Graf (2007) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebagai seorang perawat wanita di RSUD Tidar Kota Magelang yang mana memiliki jam kerja panjang dan padat di rumah sakit, serta adanya shift jaga yang terbagi atas tiga waktu yakni shift pagi, siang dan malam mengakibatkan perawat wanita cenderung kekurangan waktu untuk berkumpul bersama keluarganya dirumah, perhatian dan waktu yang diberikan untuk berkumpul bersama keluarga dirasa kurang, yang pada akhirnya membuat perawat wanita cenderung berpikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah. Dari rendahnya produktivitas akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat wanita. Hal ini juga ditunjukkan dengan meningkatnya tingkat absensi serta keterlambatan datang ke kantor.

2. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua (H2) berbunyi “*family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, *family-work conflict* mempunyai pengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua tidak terdukung (**H2 ditolak**). Dalam hal ini, hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian terdahulu milik Sardi (2016) dan Netemeyer *et al* (1996) yang menyatakan bahwa *family-work conflict* berhubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Rantika dan Sunjoyo (2011) serta Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *family-work conflict* (FWC) dengan kepuasan kerja. Profesionalitas perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang pada pekerjaannya, membuat mereka merasa tidak adanya masalah-masalah keluarga yang mengganggu ke pekerjaan, didalam diri mereka masing-masing juga sudah berniat untuk bekerja menjadi seorang perawat, yang mana mereka tetap dapat menyeimbangkan antara peran dirumah dan peran di pekerjaan, hal ini juga dapat dikatakan bahwa dalam bekerja, perawat wanita mendapatkan dukungan dari suami dan keluarganya, meskipun mereka memiliki jam kerja yang cukup panjang dan bekerja sesuai shift kerja yang telah ditentukan sehingga tidak berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perawat wanita yang telah

berkeluarga. Dengan kata lain bahwa masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan, tidak menjadikan perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang mengalami ketidakpuasan kerja.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis ketiga (H3) berbunyi “*work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, *work-family conflict* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis ketiga terdukung (**H3 diterima**). Dalam hal ini, hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Utama dan Sintaasih (2015) dan Balmforth & Gardner (2006) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Seorang perawat wanita, apabila mengalami tingkat *work-family conflict* (WFC) yang tinggi, maka komitmen organisasinya akan rendah. Hal ini dikarenakan perawat wanita cenderung dihadapkan dengan dua peran antara pekerjaan dan peran di keluarga, pada pekerjaan mereka diharuskan menyelesaikan tuntutan-tuntutan tugasnya, serta adanya konflik tanggungjawab dan komitmen terhadap keluarga, disisi lain pada keluarga mereka harus memberikan perhatian dan waktu yang lebih bagi keluarganya dirumah. Dari masalah ketidakseimbangan peran ini akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi karyawan wanita yang

dapat ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi, bahkan bisa sampai keluar organisasi.

4. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat (H4) berbunyi “*family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, *family-work conflict* mempunyai pengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis keempat tidak terdukung (**H4 ditolak**). Dalam hal ini, hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian terdahulu milik Netemeyer *et al* (1996) yang menyatakan bahwa *family-work conflict* berhubungan negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Rantika dan Sunjoyo (2011) serta Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *family-work conflict* (FWC) dengan komitmen organisasi. Sebagai seorang perawat wanita yang telah berkeluarga, meskipun memiliki jam kerja yang cukup panjang dan padat serta adanya shift waktu jaga, mereka tetap bisa menyeimbangkan kedua peran yang bertentangan tersebut yakni peran didalam keluarga dan peran didalam pekerjaan. Selain itu dalam bekerja, perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang melakukan pekerjaan dengan semangat, datang ke kantor tepat pada waktunya yang mana sebelum berangkat ke kantor mereka harus menyelesaikan urusan rumah tangganya terlebih dahulu.

Profesionalitas dalam bekerja yang ditunjukkan perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi, hal ini bisa dilihat dengan rendahnya tingkat absensi perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang. Dengan kata lain bahwa masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan, tidak membuat komitmen organisasi perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang menurun.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kelima (H5) berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis kelima terdukung (**H5 diterima**). Dalam hal ini, hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Utama dan Sintaasih (2015), Tania dan Susanto (2013) serta Azeem (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ketika perawat wanita yang telah berkeluarga tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka komitmen pada organisasinya juga akan tinggi. Kepuasan kerja karyawan tersebut merupakan gambaran sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang antara lain gaji yang diberikan sesuai, pengawasan dari atasan yang mendukung, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang baik,

dari faktor-faktor tadi. seorang karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, semangat dalam bekerja, datang tepat waktu sehingga berdampak pada komitmen organisasi perawat wanita yang tinggi.

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Hipotesis keenam (H6) berbunyi “*work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja” Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja, sehingga hipotesis keenam terdukung (**H6 diterima**). Dalam hal ini, hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian terdahulu milik Rantika dan Sunjoyo (2011) serta Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi.

Tingkat *work-family conflict* yang tinggi pada perawat wanita di RSUD Tidar Kota Magelang dikarenakan mereka memiliki jam kerja panjang dan padat di rumah sakit, serta adanya shift jaga yang terbagi atas tiga waktu yakni shift pagi, siang dan malam yang mana membuat waktu untuk berkumpul bersama keluarga dirasa kurang, sehingga mereka cenderung kesulitan dalam menyeimbangkan perannya didalam pekerjaan dan keluarga, dari tingginya tingkat *work-family conflict* yang dialami akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat wanita RSUD

Tidar Kota Magelang. Kepuasan kerja yang menurun pada perawat wanita dapat ditunjukkan dengan melihat tingkat produktivitas di kantor yang menurun, datang ke kantor tidak tepat waktu, serta tingkat absensi yang tinggi. Pada dasarnya bukan hanya kepuasan kerja yang perlu tercipta dalam diri perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang, tetapi adanya komitmen organisasi yang dimiliki perawat wanita juga sangat penting bagi perusahaan. Pada praktiknya ketika perawat wanita RSUD Tidar Kota Magelang yang telah berkeluarga cenderung tidak puas terhadap perusahaan dan pekerjaannya, komitmen organisasi mereka akan rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dengan datang ke kantor tidak tepat waktu serta tingginya tingkat absensi, bahkan sampai keluar dari perusahaan. Dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi pada perawat wanita, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat wanita akan menurun

7. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Hipotesis ketujuh (H7) berbunyi “*family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja” Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja tidak memediasi *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis ketujuh tidak terdukung (**H7 ditolak**). Hipotesis ketujuh (H7) yang diajukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Rantika dan Sunjoyo (2011) serta Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *family-work*

conflict terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian hipotesis keempat (H4) bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi. Menurut Ghozali (2011) yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.