

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor dari kepemimpinan, pengorganisasian, pengendalian, serta perencanaan guna mencapai tujuan (*goal*) bersama dalam perusahaan. Di dalam perusahaan maupun organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang ingin mencapai tujuan bersama yang maksimal. Tujuan perusahaan maupun organisasi tidak luput dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena manusia sudah memberikan pengabdianya terhadap organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban membangun perilaku kondusif perawat untuk mendapatkan tujuan bersama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari seorang perawat maka keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting jika di dalam perusahaan atau organisasi memilih sumber daya manusia dengan faktor komitmen organisasional yang tinggi, karena perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mempertahankan komitmen perawatnya. Menurut Hasibuan (2003) sumber daya manusia yaitu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi

kepuasannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang mumpuni, bekerja secara cepat dan tepat, serta bagus dalam segi kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Handoko (2000) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan kalau manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien dalam penelitian Pranoto, Haryono, dan Warso (2016). Namun ketika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai itu akan menjadi bumerang bagi perusahaan itu sendiri, dikarenakan perusahaan yang tidak berkompeten dan karyawan yang kurang berkomitmen, maka ditakutkan jika perusahaan tersebut akan berada pada kondisi yang merugi. Agar perusahaan mendapatkan apa yang

diinginkan, maka perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Ketika mengelola sistem, yang selalu diperhatikan yaitu beberapa aspek yang ada didalam perusahaan tersebut, termasuk aspek penting seperti komitmen organisasional dan aspek penting lainnya. Di samping aspek penting tersebut, ada juga faktor yang mempengaruhi aspek tersebut seperti *work family conflict* dan stres kerja, yang ditakutkan ketika karyawan mendapati konflik keluarga dengan pekerjaan dan stres dalam bekerja itu akan mengakibatkan rasa komitmen dengan perusahaan menjadi menurun. Namun jika perusahaan menerapkan sistem yang adil dan membuat karyawannya nyaman yang sesuai diharapkan, maka karyawan tersebut akan menimbulkan rasa ingin tetap berada pada perusahaan maupun organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menurut (Utama dan Sintaasih, 2015) dapat dikatakan sebagai ikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya ditunjukkan dengan loyalitas terhadap organisasi, internalisasi tujuan organisasi dan mendedikasikan diri pada tujuan organisasi. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu *work family conflict* dan stres kerja. Robbins dan Judge (2001) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi, dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Organisasi memerlukan sumber daya manusia

dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan variabel yang penting bagi suatu organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang rendah maka dia cenderung memiliki beban dalam bekerja, yang disebabkan dari tidak selarasnya hubungan pekerjaan dan keluarga, sehingga berdampak pada stres dalam bekerja. Dan sebaliknya, perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap rumah sakit tempatnya bekerja dengan harapan memberi tugas sesuai porsi masing-masing.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor komitmen yang *continue*, yang mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Komitmen organisasional dipengaruhi *work family conflict* secara signifikan, hal ini merupakan hasil penelitian dari Indra Yantha dan Sudibya (2016). Namun komitmen organisasional masih sangat

jarang untuk dikaitkan dengan *work family conflict*, dikarenakan hal ini jika tidak memiliki tekanan dengan peran konflik yang dimiliki, mungkin tidak akan terjadi konflik antara keluarga dan pekerjaannya yang mengakibatkan komitmen di dalam organisasinya menurun. Maka dari itu komitmen organisasional mencerminkan perilaku individu seseorang, apakah individu tersebut betah dengan berbagai konflik yang ada atau malah sebaliknya. Adanya *work family conflict* yaitu berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Dapat juga kalau semakin rendah *work family conflict*, itu menyebabkan kenaikan komitmen organisasional. Hal ini dapat dijelaskan oleh hasil penelitian yang menyebutkan bahwa perawat telah mencapai zona aman sehingga mereka mengalami konflik peran yang rendah dan mereka masih tetap berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Mubassyir dan Herachwati, 2014).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seseorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional karyawan ialah faktor pendukung perusahaan dalam bahwa perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif dengan mendukung tujuan

perusahaan. Hal ini juga dapat membuat tingkat komitmen organisasional karyawan menurun ketika faktor *work family conflict* yang dimiliki individu naik, karena urusan dalam keluarga dan pekerjaan itu tidak dapat diselaraskan, namun dapat juga faktor tersebut menurun diakibatkan urusan dalam keluarga dan pekerjaan tidak terlalu tinggi, yang dapat membuat komitmen organisasional naik serta membuat karyawan tetap tinggal (Yantha dan Sudibya, 2016).

Menurut Sophia (2008) bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya 3 faktor, yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sophia (2008) juga membagi dimensi komitmen organisasional menjadi 3, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* adalah terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, seperti memiliki rasa tidak enak dengan karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut jika meninggalkannya, *continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, jadi jika karyawan tersebut berniat keluar belum tentu mendapatkan keuntungan-keuntungan seperti yang ada di organisasi sebelumnya, bahkan bisa saja tidak mendapat

keuntungan yang layak, *normative commitment* yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, karyawan menjadi sadar akan tanggung jawab dan sudah memiliki kewajiban atas organisasi tersebut. Dari ketiga dimensi tersebut apabila karyawan memiliki salah satunya, tentu karyawan akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan maupun organisasi tempat ia bekerja.

Hasil penelitian sebelumnya terdapat adanya pengaruh antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional (Divara dan Rahyuda, 2016). Artinya, karyawan yang mengalami konflik keluarga pekerjaan akan sulit dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan dan akan menimbulkan rasa kurang berkomitmen terhadap organisasinya. Penelitian Utama dan Sriathi (2016) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan pada komitmen organisasional, masalah yang timbul yang berhubungan dengan *work family conflict* pada karyawan akan menimbulkan hal yang negatif atau menurunkan komitmen organisasional pada karyawan. Namun, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya maka dia akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, apabila karyawan mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka dia akan mempunyai pikiran untuk meninggalkan organisasinya.

Komitmen disini tidak dapat dengan mudah dimiliki oleh karyawan, karena komitmen ini memiliki faktor pemicu yang mengganggu komitmen organisasional, yaitu *work family conflict* dan stres kerja. Stres kerja adalah tekanan dalam menghadapi baik tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol menurut Widayari (2008) dalam Kusumajati (2010). Stres kerja menjadi hal yang paling memicu di dalam komitmen organisasional, yang dimana stres tersebut mempengaruhi konflik keluarga dan pekerjaan dan akhirnya dapat membuat komitmen organisasional karyawan menurun.

Dalam suatu organisasi stres kerja berdampak buruk pada rasa komitmen seseorang, dengan stres yang tinggi akan menyebabkan gangguan pada komitmen seseorang, yang menyebabkan mengganggu jalannya perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kusumajati (2010) Stres merupakan bagian tak terhindarkan dari peran pekerjaan dalam suatu organisasi. Stres diciptakan untuk semua karyawan yang dimunculkan oleh konflik yang dirasakan antara kebebasan dan komitmen untuk perusahaan, tekanan perusahaan, keseharian ditempat kerja dan berbagai bentuk konflik lainnya. Stres adalah ketegangan dan tekanan yang dihasilkan ketika individu memandang situasi yang mengancam dan melebihi kapasitas. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di

luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada perawat terhadap perilaku seseorang, maka pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Stres kerja memiliki hubungan negatif antara komitmen organisasional, hal ini dikarenakan jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasinya menurun, maka dapat disimpulkan jika seseorang perawat mengalami stres dalam pekerjaannya maka rasa komit terhadap organisasi atau perusahaannya akan menurun, dikarenakan terlalu banyak beban yang disangga sendiri. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Martono (2015). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan semakin rendah komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Wibowo, Riana, dan Putra (2015) tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Perawat UD. Ulam Sari Denpasar, hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh perawat dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Hasil analisis yang diperoleh mengkonfirmasi teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Robbins dan Judge (2001) yaitu menyatakan pada bagian pertama yaitu makin tidak terpenuhinya suatu

kebutuhan tertentu, maka makin besar pula keinginan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Konsep stres kerja sesuai dengan teori, yaitu stres seorang perawat terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional perawat terhadap perusahaan, perawat yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan jika stres kerja adalah faktor penghambat dari komitmen organisasional. Namun, dapat menjadi sebaliknya jika tingkat stres karyawan tersebut rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Iresa, Utami, dan Prasetya (2015) yaitu stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Putri dan Martono (2015), menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini karena, apabila stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa diatasi akan menimbulkan adanya keinginan seseorang untuk tidak bertahan dalam organisasi.

Selain stres kerja sebagai faktor pemicu rendahnya komitmen organisasi, yaitu ada *Work family conflict* yang juga menjadi faktor pemicu tingkat rendahnya komitmen organisasional. *Work family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan

peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985) dalam penelitian Buhali dan Margaretha (2013). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000) dalam Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha (2013). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Veliana Sutanto dan Angelia Mogi (2016) *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menekan peran yang lain sehingga akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan peran lainnya. Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Kurnia dan Endarwati (2016)

mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan dan keluarga, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *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. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Work Family Conflict memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et. al.*, 2008) dalam Jane Y. Roboth (2015). Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan pekerjaan menimbulkan efek negatif. Konflik yang berkepanjangan tersebut tidak saja menurunkan tingkat komitmen bagi karyawan, namun dapat juga menimbulkan stres. Stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan serta menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang dialaminya terlalu tinggi. Hal senada juga diungkapkan oleh Boles *et. al.* (2001) dalam Utama dan Sintaasih (2015) dimana *work family conflict* menurunkan prestasi kerja karyawan, menurunnya prestasi kerja karyawan dapat memberi dampak pada menurunnya komitmen organisasional.

Balmforth & Gardner (2006) dalam Utama dan Sintaasih (2015) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif

dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Work family conflict sebenarnya tidak hanya dirasakan oleh kaum wanita bekerja, tetapi juga dirasakan oleh pria bekerja. Biasanya tekanan lebih dirasakan oleh wanita, terutama yang telah menjadi istri dan ibu, hal ini terjadi karena adanya kecenderungan di masyarakat yang menganggap wanita lebih mempunyai tanggungjawab untuk hal-hal yang bersifat domestik sedangkan pria bertanggung jawab memenuhi peran publik dengan menjadi pekerja yang sukses. Karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi (Renny dan Sunjoyo, 2010) dalam Yantha dan Sudibya (2016). Yang mana konflik kerja dan keluarga akan membawa pengaruh tidak baik terhadap komitmen organisasional karyawan.

Di masa ini semakin banyak perusahaan yang mengutamakan komitmen dari karyawannya, supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi karena sifat *loyal* yang dimiliki karyawan dan memiliki tanggung jawab serta kewajiban dalam bekerja. Sehingga perusahaan sangat memperhatikan karyawannya. Namun, komitmen dapat dipicu oleh faktor internal maupun eksternal.

Di manapun perusahaan maupun organisasi tentu ingin jika karyawannya memiliki rasa komitmen terhadap tempatnya bekerja yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan tersebut dapat maju, khususnya perusahaan di bidang jasa pelayanan kesehatan atau dapat juga disebut Rumah Sakit. Tentunya perusahaan yang berjalan di bidang jasa khususnya jasa kesehatan ini sudah jelas pasti mengutamakan komitmen para karyawannya, dikarenakan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit harus terus berinteraksi kepada banyak orang, apalagi orang-orang tersebut berbeda latar belakangnya. Karena itulah Rumah Sakit mengharapkan karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap tempat bekerjanya.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II yang merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit I, yang sekarang berubah nama menjadi unit I Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan unit II Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Sejak awal pengembangan arah dan strategi pengembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping dimaksudkan untuk nantinya menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama. Hal ini tentu saja membutuhkan rencana yang berbeda dengan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Di samping itu lingkungan bisnis dan pengaruh regulasi bidang pelayanan kesehatan yang penuh dinamika perlu direspon dalam rencana jangka pendek, menengah maupun berkelanjutan. Dengan demikian, maka akan semakin banyak

persaingan rumah sakit yang terjadi terutama di bidang pelayanan, karena Rumah Sakit dituntut dalam bidang pelayanannya.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yaitu terdapat permasalahan dengan komitmen organisasional yang disebabkan oleh perawat yang stres karena konflik peran yang dialami perawat dan akhirnya timbul ketidakselarasan antara pekerjaan dan keluarganya. Banyaknya pasien setiap hari yang berobat maupun rujuk ke RS PKU Muhammadiyah Gamping membuat perawat semakin sibuk setiap harinya sehingga perawat mudah lelah dalam melakukan pekerjaan dan ditambah kepikiran dengan keadaan di keluarganya. Dan bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping itu ada *shift* pagi, siang, dan malam, pasti akan sulit untuk membagi waktu dengan keluarga. Hal tersebut yang membuat perawat menjadi kefikiran untuk fokus di salah satunya, yaitu keluarga ataupun pekerjaan. Dan dapat mengakibatkan banyak pikiran, serta akan mengalami konflik peran yang berdampak pada komitmen organisasionalnya. Dan diharapkan seluruh perawat dapat mengelola kehidupannya dengan membagi waktu dengan keluarga dan pekerjaannya tersebut dapat terjadwal dengan baik, supaya perawat juga mendapatkan keduanya, fokus dalam keluarga dan dapat semakin berkomitmen dengan pekerjaannya. Alasan mengapa perawat dijadikan obyek penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yaitu, karena perawat tidak dapat dihindari dengan fokus pada satu permasalahan yaitu keluarga ataupun pekerjaan, namun perawat pasti memikirkan keduanya dan

menjadikannya sebagai beban. Para perawat rumah sakit, dituntut untuk komitmen dan dapat membagi waktu serta mengatur jadwal dengan keluarganya, yang dimana jika perawat tersebut tidak dapat mengatur dan mengelolanya dengan baik maka akan menimbulkan konflik antara keluarga dan pekerjaan, dan juga akan mengganggu perawat tersebut untuk fokus dalam bekerja. Di samping itu tuntutan perawat sangatlah besar ketika ada permasalahan di dalam keluarga, perawat harus tetap konsekuen dan maksimal dengan pekerjaannya meskipun tertekan dengan adanya masalah dalam keluarga. Dalam penelitian Buhali & Margaretha (2013) hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Namun, dalam penelitian Yantha & Sudibya (2016) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *work family conflict* terhadap komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin sedikitnya konflik yang dialami oleh karyawan akan menimbulkan pemahaman karyawan yang baik terhadap komitmen organisasional pada *The Clubs Villa Seminyak*. Dalam penelitian tersebut tidak menekankan bahwa berpengaruh positif atau negatif, maka dari itu penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping saya lakukan. Tuntutan rasa komitmen bagi seorang perawat juga diperlukan, misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit lain. Mengingat begitu berat tugas seorang perawat maka

perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional sehingga dampak stres kerja menjadi positif. Maka dari itu pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Rumah Sakit Pusat Kesehatan Umum Muhammadiyah Gamping, Sleman, DIY yang merupakan badan usaha milik Muhammadiyah yang bergerak di bidang kesehatan. Kegiatan yang dilakukan PKU Muhammadiyah Gamping ialah memberikan layanan kesehatan terhadap pasiennya, dari pemeriksaan kesehatan, tindakan operasi, hingga rawat inap dan kegiatan lainnya. PKU Muhammadiyah Gamping sangat membutuhkan Komitmen Organisasional yang tinggi, karena dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi maka akan meningkatkan sistem pelayanannya juga. Semua itu dapat terlaksana dengan baik jika sistem yang diterapkan sesuai dengan perawat dan tidak terlalu menekan, karena di situ perawat memiliki tanggungan, yaitu keluarga dan pekerjaan itu sendiri. Ketika perawat dapat mengelola dan mengatur dengan menyelaraskan pekerjaan dan keluarga, secara tidak langsung perawat akan memunculkan komitmennya terhadap organisasi tersebut.

Maka dari itu diperlukan pemimpin yang baik dan mampu membawa PKU Muhammadiyah Gamping menjadi salah satu pusat pelayanan kesehatan dengan mutu kualitas terbaik. Dengan memberikan tugas kepada perawat sesuai porsinya masing-masing, agar tidak menyebabkan perawat tertekan dengan tugas yang berat dan belum lagi memikirkan jika ada permasalahan dalam keluarga.

Dari latar belakang masalah di atas serta beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Disini peneliti juga ingin menjadikan variabel stres kerja menjadi variabel intervening dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitme Organisasional dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Sleman, DIY.)“**. Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi peneliti.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjabaran dalam latar belakang diatas dengan didukung oleh beberapa pendapat para ahli dan juga penelitian terdahulu, maka secara mendetail perihal yang akan diteliti yaitu stres kerja yang dialami perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta dan *work family conflict* yang juga dialami oleh perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasional perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

Work family conflict terjadi ketika seseorang tidak dapat menyelaraskan pekerjaan dengan keluarga, karena dalam hakikatnya kedua

hal tersebut memang tidak dapat disejajarkan maupun diselaraskan. Dengan adanya konflik tersebut membuat beban karir, konflik peran, dan hubungan dalam pekerjaannya menjadi terbengkalai. **Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang pertama adalah Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja?**

Komitmen organisasi yang muncul dalam diri seseorang akan membuat perawat setia dan menetap pada perusahaan tersebut, setia dengan perusahaan karena memiliki hubungan emosional, setia karena tidak ingin keluar dari perusahaan, dan setia karena berhutang budi pada perusahaan, namun dapat mengurangi rasa komit ketika konflik dalam pekerjaan muncul. **Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang kedua adalah Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional?**

Stres kerja timbul ketika seorang perawat memiliki beban karir yang tinggi dan cenderung akan bermalas-malasan ketika mengerjakan sesuatu. Ketika sudah terbebani oleh pekerjaan yang tidak wajar, maka orang tersebut akan mengalami beban kerja yang membuat semakin malas dengan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan rasa komit dengan perusahaan menjadi berkurang. **Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang ketiga adalah Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional?**

Work family conflict mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut, namun hal ini tidak

berpengaruh secara langsung, melainkan berpengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja yang sebagai variabel mediasinya. **Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang keempat adalah apakah *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai mediasi?**

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam setiap penelitian harus memiliki tujuan, agar penelitian tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan tujuannya. Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dibuat beberapa tujuan pada penelitian ini, yaitu:

- 1. Mengidentifikasi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap stres kerja.**
- 2. Mengidentifikasi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasional.**
- 3. Mengidentifikasi pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional.**
- 4. Mengidentifikasi pengaruh secara tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai mediasi.**

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam perusahaan yang bermanfaat jika ingin meminimalisir faktor pemicu menurunnya komitmen organisasional karyawan. Sehingga dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar karyawan tetap komit dengan tempatnya bekerja dan mencoba untuk menekan faktor pemicu supaya rasa komitmen karyawan tetap tinggi.

b. Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan faktor pemicu komitmen organisasional, yaitu *work family conflict* dan stres kerja, agar perusahaan dapat mewanti-wanti peranan konflik di dalam individu, supaya dapat menyokong tingkat tingginya rasa komitmen karyawan terhadap tempatnya bekerja.

c. Pihak lain, dan masyarakat umum

Yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian selanjutnya, jika ingin meneliti dengan tema yang sama.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengemban ilmu manajemen khususnya pengetahuan sumber daya manusia. Menambah

wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam yaitu mengenai variabel *work family conflict*, komitmen organisasional, dan stres kerja.