

**Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta**

Renny Rantika  
[renny\\_rantika89@yahoo.com](mailto:renny_rantika89@yahoo.com)

Sunjoyo  
[sokonagari@yahoo.com](mailto:sokonagari@yahoo.com)  
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung

**Abstract:** The aim of this study is to examine whether work family-conflict affects the organizational commitment mediated by job satisfaction in the nursing profession. The survey is done at Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. The subjects of this study are 152 of 154 nurses. The outliers, validity, reliability, descriptive statistic and interconstruct correlation test were conducted before hypotheses test. Path analysis was used to examine five hypotheses. The results show that two hypotheses were supported and three hypotheses were not supported. In the short, work interfering with the family negatively affects on job satisfaction and job satisfaction positively affects organizational commitment. The implications of this study were discussed and the suggested research will be advanced during the process.

**Keywords:** *work family-conflict; job satisfaction; organizational commitment.*

## **1. Pendahuluan**

Keberhasilan kerja dan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangatlah ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasional dan kepuasan kerja (Setyawan, 2008). Komitmen organisasional karyawan memberikan sumbangsih yang besar baik bagi individual maupun organisasi dalam menggapai keberhasilan. Komitmen karyawan pada organisasi juga dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi (Indrawati, 2009). Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya (Riley, 2006).

Organisasi memegang kunci yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasional. Salah satunya melalui dukungan organisasi, hal ini dipertegas oleh penelitian Pack dan Soetjipto dalam Srimulyani (2009) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi akan memiliki karyawan yang loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, karyawan yang tahu menyimpan rahasia perusahaan, karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi (Fauzi, 2009).

Selain dari sisi organisasi yang memberikan dukungan, penting juga untuk memperhatikan dari sisi individual sendiri. Dimana masing-masing individual juga memiliki peran untuk memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar dapat bekerja sama dengan

organisasi dan menghasilkan prestasi yang baik (Setyawan, 2008). Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja (Setyawan, 2008). Banyak hal yang berperan dalam mendorong terciptanya komitmen organisasional, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam organisasi atau selama mereka bekerja.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki komitmen organisasional atau tidak juga dapat dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Namasivayam dan Zhao (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga yang mana konflik kerja-keluarga akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Konflik kerja-keluarga semakin banyak diperbincangkan mengingat meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja meningkat dari tahun ke tahun disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor ekonomi dan faktor non-ekonomi (Sutanto dalam Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Kussuyarsana dan Soepatini (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Kossek dan Ozeki (1998) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif pula terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari berbagai penelitian sebelumnya (Agustina, 2008; Elloy & Smith, 2004; Namasivayam & Zhao, 2006; Passewark & Viator, 2006). Penelitian Agustina (2008) merupakan replikasi dari penelitian Passewark dan Viator (2008) yang menggunakan responden akuntan publik sebagai sampel dan hasilnya menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu (Passewark & Viator, 2006). Kedua penelitian (Agustina, 2008; Passewark & Viator, 2008) menunjukkan bahwa *work interfering with the family* (WIF) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *family interfering with the work* (FIW) memengaruhi kepuasan kerja secara tidak signifikan dengan kata lain FIW tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Namasivayam dan Zhao (2006) membuktikan bahwa WIF dan FIW memengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Berbeda dengan penelitian Elloy dan Smith (2004) yang mencoba menggali keterkaitan antara *work overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity* dengan konflik kerja-keluarga dan hasilnya menunjukkan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan signifikan dengan konflik kerja-keluarga.

Peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan dari sejumlah penelitian sebelumnya (Agustina, 2008; Elloy & Smith, 2004; Namasivayam & Zhao, 2006; Passewark & Viator, 2006) seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai bagaimana pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional khususnya pada profesi perawat. Selain itu, subjek yang berprofesi perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan terhadap konflik kerja-keluarga.

## **2. Kerangka Teori dan Hipotesis**

### **2.1 Komitmen Organisasional**

Menurut Mowday *et al.* dalam Panggabean (2006), komitmen organisasional adalah suatu keterikatan afektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi. Komitmen organisasional memiliki tiga dimensi yaitu komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional kontinuan, dan komitmen organisasional normatif. Komitmen organisasional afektif yang menurut Allen dan Mayer dalam Panggabean (2006) adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Kata-kata yang menggambarkan arti dari komitmen organisasional afektif adalah mereka ingin (*want*) melakukan sesuatu untuk organisasi (Allen & Meyer 1990; Irving *et al.*, 1997; Meyer *et al.*,

1993). Komitmen organisasional kontinuan menurut Allen dan Mayer dalam Panggabean (2006) adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Kata-kata yang menggambarkan komitmen organisasional kontinuan adalah mereka perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk organisasi (Allen & Meyer 1990; Irving *et al.*, 1997; Meyer *et al.*, 1993).

Komitmen organisasional normatif menurut Allen dan Mayer dalam Panggabean (2006), merupakan perasan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Kata-kata yang menggambarkan komitmen organisasional normatif adalah ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi (Allen & Meyer 1990; Irving *et al.*, 1997; Meyer *et al.*, 1993).

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Locke dalam Panggabean (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki dua dimensi yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik dalam hal ini serupa dengan *motivator factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari dalam diri individual dan dirasakan pada saat melakukan pekerjaan serta tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan itu sendiri (Christiana & Sunjoyo, 2008). Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000), faktor *motivator* adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan “isi” pekerjaan (*job content*) atau faktor-faktor intrinsik. Faktor-faktor *motivator* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan diri, dan tanggung jawab (Marwansyah & Mukaram, 2000; Kossen, 1986; Fraser, 1985).

Kepuasan ekstrinsik dalam hal ini serupa dengan *hygiene factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari luar dan tidak menimbulkan kepuasan pada saat individual melakukan pekerjaan (Christiana & Sunjoyo, 2008). Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000), faktor *hygiene* adalah rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya (*job context*) atau faktor-faktor ekstrinsik. Faktor *hygiene* meliputi supervisi teknis, supervisi antar-pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, dan upah (Marwansyah & Mukaram, 2000).

## **2.3 Konflik Kerja-keluarga**

Konflik kerja-keluarga secara umum dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Ching dalam Kussudyarsana & Soepartini, 2008). Penelitian terdahulu (Agustina, 2008; Namasivayam & Zhao, 2006; Passewark & Viator, 2006; Riley, 2006) membagi konflik kerja-keluarga menjadi 2 (dua) dimensi yaitu:

### **- Work Interfering With The Family (WIF)**

Menurut Kossek dan Ozeki dalam Namasivayam dan Zhao (2006), WIF merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Contoh WIF adalah ketika seorang perempuan karir yang juga seorang ibu, merasa pekerjaannya sebagai perawat menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu dengan anak-anaknya seperti membantu membimbing anaknya saat mengerjakan pekerjaan rumah.

### **- Family Interfering With The Work (FIW)**

Menurut Kossek dan Ozeki dalam Namasivayam dan Zhao (2006), FIW merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Contoh FIW adalah

ketika seorang perempuan karir yang merasa pekerjaannya terganggu karena harus mengantar anaknya pergi sekolah.

## **2.4 Hubungan Antarkonstruksi Penelitian**

### **2.4.1 Hubungan antara Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja**

Konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006). Mengingat bahwa konflik kerja-keluarga memiliki 2 (dua) dimensi, yaitu *Work Interfering with the Family* (WIF) dan *Family Interfering with the Work* (FIW). Berikut ini merupakan penjelasan hubungan antara masing-masing dimensi konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006) menunjukkan bahwa WIF memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Para peneliti lain (Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006) menemukan bahwa FIW juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi hubungannya tidak sekuat WIF.

Kedua dimensi konflik kerja-keluarga (WIF dan FIW) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan penelitian Kossek dan Ozeki (1998) semakin memantapkan bahwa semua dimensi konflik kerja-keluarga mengurangi bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja. Hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dipertegas oleh pernyataan Abbott *et al.* dalam Agustina (2006) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* karyawan yang meningkat. Karena penelitian ini berfokus pada hubungan antara konflik kerja-keluarga, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

*H1a: Work interfering with the family memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.*

*H1b: Family interfering with the work memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.*

### **2.4.2 Hubungan antara Konflik Kerja-keluarga dan Komitmen Organisasional**

Beberapa penelitian (Allen & Meyer dalam Balmforth & Gardner, 2006; Kossek & Ozeki dalam Balmforth & Gardner, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Balmforth & Gardner, 2006) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Hal senada juga diungkapkan oleh Perrewé *et al.* dalam Namasisvayam dan Zhao (2006) bahwa individual yang mengalami konflik antara pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami “kekaburan” dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan, yaitu:

*H2a: Work interfering with the family memengaruhi komitmen organisasional secara negatif.*

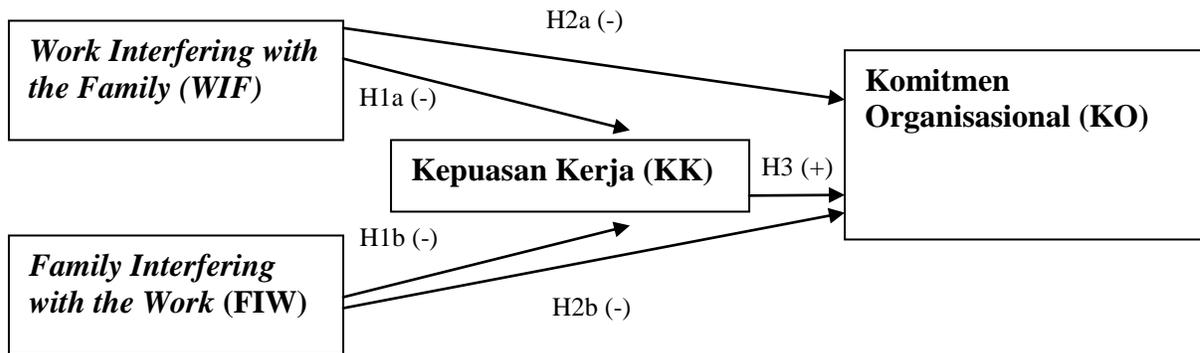
*H2b: Family interfering with the work memengaruhi komitmen organisasional secara negatif.*

### 2.4.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Vandenberg dan Lance dalam Panggabean (2006) mengemukakan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dimana kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Hal senada juga diungkapkan oleh Mathieu dan Zajac dalam Namasivayam dan Zhao (2006) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasional karena antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan timbal balik.

Berdasarkan hasil penelitian Tobing (2009) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Knoop dan Robert dalam Panggabean (2006) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Lebih jelasnya, komitmen organisasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kualitas kerja (Mathieu & Zajac dalam Fauzi, 2009). Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dapat yaitu: *H3: Kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif.*

Berdasarkan 5 (lima) hipotesis yang diajukan di atas maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diadaptasi dari beberapa riset terdahulu (Agustina, 2008; Elloy & Smith, 2004; Namasivayam dan Zhao, 2006; Passewark dan Viator, 2006).

**Gambar 1**  
**Model Penelitian yang Dihipotesiskan**

## 3. Metoda Penelitian

### 3.1 Subjek dan Teknik Pengumpulan Data

Subjek dari penelitian ini adalah para perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan dengan konflik kerja-keluarga karena perawat (khususnya yang sudah kawin) memiliki dua tanggung jawab yang sama pentingnya antara bekerja dan mengurus keluarga sehingga profesi perawat dirasa sangat cocok untuk menjadi subjek dalam penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metoda survei yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan alat bantu kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan dari subjek para perawat sebanyak 154 dan hanya 152 data yang dapat digunakan karena dua data tidak memenuhi kriteria pengujian *outliers*.

Pada Tabel 1 berikut tampak karakteristik responden yang berhasil dihimpun yang disajikan secara sistematis dan rinci.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Subjek Penelitian untuk Survei Perawat**

Variabel Kontrol	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
<b>Usia</b>	18-24 Tahun	10	6.58%
	25-34 Tahun	88	57.89%
	35-44 Tahun	40	26.32%
	> 44 Tahun	14	9.21%
<b>Status Perkawinan</b>	Belum/Tidak Kawin	15	9.87%
	Kawin	137	90.13%
<b>Jumlah Anak</b>	Belum/Tidak Punya Anak	22	14.47%
	1 Anak	47	30.92%
	2 Anak	64	42.11%
	3 Anak	17	11.18%
	> 3 Anak	2	1.32%
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 Tahun	11	7.24%
	1-5 Tahun	53	34.87%
	6-10 Tahun	37	24.34%
	11-15 Tahun	25	16.45%
	16-20 Tahun	12	7.89%
	> 20 Tahun	14	9,21%
<b>Gaji Bulanan</b>	< Rp2.000.000	73	48.03%
	Rp2.000.000-Rp2.999.999	57	37.50%
	Rp3.000.000-Rp3.999.999	12	7.89%
	Rp4.000.000-Rp4.999.999	7	4.61%
	> Rp5.000.000	3	1.97%

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan karakteristik perawat yang disajikan dalam Tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa usia didominasi oleh responden yang berusia antara 25 dan 34 tahun (57,89%); sebagian besar responden berstatus kawin (90,13%); mayoritas memiliki antara 1 dan 2 anak (73,03%) dimana responden yang memiliki 1 anak sebesar 30,92% dan yang memiliki 2 anak sebesar 42,11%; didominasi oleh responden yang lama bekerjanya antara 1 dan 5 tahun (34,87%); dan sebagian besar memiliki gaji bulanan antara kurang dari Rp2.000.000 dan Rp2.000.000-Rp2.999.999 (85,53%) dimana responden yang mendapat gaji bulanan kurang dari Rp2.000.000 sebesar 48,03% dan yang mendapat gaji bulanan Rp2.000.000-Rp2.999.999 sebesar 37,50%.

### 3.2 Pengukuran dan Operasionalisasi Variabel

Butir instrumen dalam penelitian ini berjumlah empat puluh lima butir. Seluruh butir pernyataan tersebut diterjemahkan oleh peneliti dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya, peneliti meminta bantuan kepada orang yang dianggap peneliti memiliki kemampuan bahasa Inggris yang baik di bidang sumber daya insani untuk merevisi setiap butir instrumen.

*Konflik Kerja-keluarga.* Pengukuran untuk konstruk konflik kerja-keluarga menggunakan kuesioner milik Netemeyer *et al.* dalam Passewark dan Viator (2006). Kuesioner konflik kerja-keluarga yang digunakan memiliki 12 (dua belas) butir pernyataan, yang terdiri atas dua dimensi

konflik kerja-keluarga yaitu WIF dan FIW yang masing-masing terdiri atas 6 (enam) butir dengan rentang pilihan tanggapan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). *Cronbach alpha* dalam penelitian sebelumnya (Agustina, 2006; Passewark & Viator, 2006) tidak diketahui.

*Komitmen Organisasional.* Pengukuran untuk komitmen organisasional menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Mowday *et al.* dalam Ertürk *et al.* (2004) yang terdiri atas 15 (lima belas) butir dengan tingkat *Cronbach alpha* sebesar 0,93. Butir-butir pengukur komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Mowday *et al.* dalam Ertürk *et al.* (2004) juga digunakan pada penelitian Santosa (2010) dengan koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0,88. Rentang pilihan tanggapan mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

*Kepuasan Kerja.* Kepuasan kerja diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe dalam Ertürk *et al.* (2004) yang terdiri atas 18 (delapan belas) butir dengan tingkat *Cronbach alpha* sebesar 0,92. Butir-butir pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe dalam Ertürk *et al.* (2004) juga digunakan pada penelitian Santosa (2010) dengan koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0,86. Rentang pilihan tanggapan mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

### 3.3 Prosedur Analisis Data

#### 3.3.1 Uji Outliers

Uji *outliers* bertujuan untuk membersihkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi (sampel). Karena parameter yang digunakan dalam studi ini berjumlah tiga – konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional – maka *degree of freedom* dapat dihitung dengan  $df = 4-1 = 3$  sehingga  $\chi^2_{df=3} = 3$ ,  $p < 0,001$  adalah 16,266 maka dapat tersebut dinyatakan sebagai *outliers*. Tabel 2 adalah ringkasan hasil uji *outliers* yang dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS 11.5 for windows yang hanya terdiri atas 5 (lima) data terbesar dan 5 (lima) data terkecil nilai *squared mahalanobis distance*.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Outliers – Squared Mahalanobis Distance**

Data/Kasus	Nilai Squared Mahalanobis Distance	Nilai Squared Mahalanobis Distance yang diharapkan
132	18.56619	Squared Mahalanobis Distance < 16,266
74	16.38448	
45	10.52336	
6	10.35915	
8	10.35915	
.	.	
.	.	
.	.	
62	0.11013	
108	0.07842	
110	0.07842	
111	0.07842	
118	0.5974	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Keterangan: Data/Kasus yang dicetak miring adalah data *outliers*

Berdasarkan hasil pengujian tersebut ditemukan bahwa terdapat 2 dari 154 data survei perawat tidak lolos uji *outliers*. Dengan demikian, data yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut adalah 152 data.

### 3.3.2 Uji Validitas

Nilai absoulut analisis faktor untuk setiap dimensi/butir instrumen dikatakan *valid* apabila setiap dimensi/butir instrumen bernilai *factor loadings* di atas  $|0,3|$  (*rules of thumbs*) (Hair *et al.*, 1998). Tabel 3 berikut adalah ringkasan hasil analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.5 *for windows* terhadap konstruk konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Faktor untuk Setiap Konstruk dan Butir Instrumen Penelitian**

Konstruk	Butir	<i>Factors Loading</i>			
		1	2	3	4
WIF	WIF1	0,733			
	WIF2	0,814			
	WIF3	0,806			
	WIF4	0,735			
	WIF6	0,697			
FIW	FIW1		0,632		
	FIW2		0,833		
	FIW3		0,774		
	FIW4		0,753		
	FIW5		0,732		
	FIW6		0,711		
OC	OC2			0,691	
	OC4			0,387	
	OC5			0,557	
	OC6			0,712	
	OC8			0,654	
	OC10			0,771	
	OC13			0,676	
OC14			0,733		
JS	JS1				0,484
	JS2				0,543
	JS5				0,516
	JS7				0,694
	JS9				0,561
	JS12				0,737
	JS13				0,555
	JS15				0,527
JS17				0,408	

Sumber: Hasil pengolahan data

Keterangan:

WIF = Work Interfering with the Family; FIW = Family Interfering with the Work; JS = Job Satisfaction; OC = Organizational Commitment.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 28 dari 45 butir instrumen dinyatakan lolos uji validitas. Dengan demikian, butir-butir instrumen yang tidak lolos uji validitas (WIF5, CO1, CO3, CO7, CO9, CO11, CO12, CO15, JS3, JS4, JS6,

JS8, JS10, JS11, JS14, JS16, JS18) akan dieliminasi dan tidak akan digunakan dalam berbagai analisis selanjutnya.

### 3.3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa 28 dari 45 butir instrumen riset memenuhi kriteria *Cronbach's alpha*  $\geq 0,6$ . Menurut Sekaran (2000) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach's alpha* yang kurang dari 0,6 adalah buruk, antara 0,6 dan 0,8 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Tabel 4 di bawah ini, menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk setiap konstruk penelitian dengan bantuan program SPSS 11.5 for windows.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Konstruk**

Konstruk*	Koefisien <i>Cronbach's alpha</i>
WIF	0,818
FIW	0,844
OC	0,808
JS	0,729

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Keterangan:

\*WIF = *Work Interfering with the Family*; FIW = *Family Interfering with the Work*; JS = *Job Satisfaction*; OC = *Organizational Commitment*.

### 3.3.4 Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarkonstruk Penelitian

Pengujian korelasi konstruk bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antarkonstruk penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menampilkan hasil uji statistik deskriptif dengan *mean* dan deviasi standar untuk mengetahui kecenderungan responden (sampel) terhadap setiap konstruk penelitian ini dan untuk menilai rata-rata dispersi responden. Ketiga pengujian tersebut (korelasi, mean, dan deviasi standar) dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 11.5 for Windows. Tabel 5 berikut merupakan hasil pengujian statistik deskriptif dan korelasi data penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarkonstruk Penelitian**

Var	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. US	2,38	0,743								
2. SP	1,91	0,310	0,351**							
3. JA	2,54	0,916	0,521**	0,542**						
4. LB	3,09	1,393	0,807**	0,307**	0,503**					
5. GB	1,74	0,927	0,373**	0,167*	0,358**	0,565**				
6. WIF	2,0987	0,64686	0,040	-0,040	-0,057	-0,046	-0,033			
7. FIW	2,0736	0,57986	0,093	-0,029	-0,069	0,004	-0,035	0,615**		
8. JS	3,6407	0,45036	0,002	-0,116	-0,022	0,100	0,013	0,098	0,041	
9. OC	3,7476	0,52520	0,092	-0,052	0,101	0,175*	0,101	0,175**	0,073	0,661**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Keterangan:**

\*\*  $p < 0,01$  (dua-sisi); \*  $p < 0,05$  (dua sisi); SD = Standard Deviation; US = Usia (1 = 18-24 tahun; 2 = 25-34 tahun; 3 = 35-44 tahun; 4 = > 44 tahun); SP = Status Perkawinan (1 = Belum/Tidak kawin; 2 = Kawin); JA = Jumlah Anak (1 = Belum/Tidak punya anak; 2 = 1 anak; 3 = 2 anak; 4 = 3 anak; 5 = > 3 anak); LB = Lama Bekerja (1 = < 1 tahun; 2 = 1-5 tahun; 3 = 6-10 tahun; 4 = 11-15 tahun; 5 = 16-20 tahun; 6 = > 20 tahun); GB = Gaji Bulanan (1 = < Rp2.000.000; 2 = Rp2.000.000-Rp2.999.999; 3 = Rp3.000.000-Rp3.999.999; 4 = Rp4.000.000-Rp4.999.999; 5 = > Rp5.000.000); WIF = Work Interfering with the Family; FIW = Family Interfering with the Work; JS = Job Satisfaction; OC = Organizational Commitment; Var = Variabel.

Berdasarkan Tabel 5, nilai *mean* pada konstruk WIF dan FIW menunjukkan tingkat relatif rendah -2,0736 dan 2,0987 dan nilai deviasi standar (dispersi) juga relatif rendah -0,57986 dan 0,64686. Nilai *mean* pada konstruk komitmen organisasional menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional para perawat relatif tinggi - 3,7476 dan nilai deviasi standar (dispersi) yang relatif rendah - 0,52520. Sedangkan nilai *mean* pada konstruk kepuasan kerja menunjukkan standar relatif tinggi - 3,6407 dan nilai deviasi standar (dispersi) yang relatif rendah - 0,45036.

Tabel 5 juga menyajikan korelasi antarkonstruk penelitian yang signifikan ditemukan, yaitu: antara WIF dan FIW ( $r = 0,615$ ;  $p < 0,01$ ), nilai koefisien korelasi 0,615 ini menunjukkan hubungan korelasi yang cukup berarti. Apabila WIF meningkat, maka FIW juga akan meningkat. Demikian sebaliknya, apabila WIF menurun maka FIW juga akan menurun. Korelasi antarkonstruk penelitian lain yang signifikan adalah antara WIF dan komitmen organisasional ( $r = 0,175$ ;  $p < 0,01$ ), nilai koefisien korelasi 0,175 ini menunjukkan hubungan korelasi yang sangat lemah. Apabila WIF meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Demikian sebaliknya, apabila WIF menurun maka komitmen organisasional juga akan menurun. Penemuan ini menunjukkan hal yang bertentangan dengan teori, karena berdasarkan teori terdapat hubungan negatif antara WIF dan kepuasan kerja.

Korelasi antarkonstruk penelitian lain yang signifikan adalah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional ( $r = 0,661$ ;  $p < 0,01$ ), nilai koefisien korelasi 0,661 ini menunjukkan hubungan korelasi yang cukup berarti. Apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Demikian sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun maka komitmen organisasional juga akan menurun. Melihat adanya korelasi yang cukup berarti antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka pihak manajemen RSUD Dr. Moewardi

Surakarta perlu memperhatikan kepuasan kerja perawat agar komitmen organisasional perawatpun dapat meningkat. Tabel 5 juga menunjukkan korelasi yang signifikan yang ditemukan antara lama bekerja dan komitmen organisasional ( $r = 0,175$ ;  $p < 0,05$ ), nilai koefisien 0,175 ini menunjukkan hubungan korelasi yang sangat lemah. Hal ini menunjukkan apabila semakin lama perawat bekerja maka perawat tersebut dapat memiliki komitmen organisasional yang semakin tinggi namun perlu diperhatikan bahwa pengaruhnya sangat lemah.

### 3.3.5 Uji Fit Model Pengukuran

James *et al.* (1982) menjelaskan bahwa pola "confirmatory" menunjukkan prosedur-prosedur dirancang untuk mengevaluasi utilitas hipotesis-hipotesis dengan pengujian fit antara model teoritis dan data empiris. Jika model teoritis menggambarkan "good fit" dengan data, maka model dianggap sebagai yang diperkuat. Sebaliknya, suatu model teoritis tidak diperkuat jika teori tersebut mempunyai suatu "poor fit" dengan data. Tabel 6 berikut menunjukkan hasil uji "fit" model. Secara umum, model dinyatakan "marginal fit". Besar kemungkinan hasil *goodness of fit measures* ini adalah disebabkan karena *sample size* kurang memenuhi syarat yaitu sebaiknya berkisar antara 200-500 jika menggunakan alat analisis SEM (Hair *et al.*, 1998).

**Tabel 6**

#### *Goodness of Fit Measures*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Syarat yang harus Dipenuhi*	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Degree of freedom (df)</i>	Positif	344	Baik
<i>Probability</i>	$>0,20$	0,000	Marginal
$\chi^2$ statistic	$\geq 0,05$	955,591	Marginal
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,109	Marginal
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,689	Marginal
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 0,30$	2,778	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,629	Marginal
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,663	Marginal

Sumber: Hasil pengolahan data

#### Keterangan:

*RMSEA*=The Root Mean Square Error of Approximation; *GFI*=Goodness of Fit Index (*GFI*); *CMIN/DF*=The Minimum Sample Discrepancy Function/degree of freedom; *TLI*=Tucker Lewis Index; *CFI*=Comparative Fit Index.

\* Berdasarkan Ferdinand (2002: 61).

### 3.3.6 Uji Hipotesis

SEM dengan bantuan program aplikasi AMOS digunakan untuk menganalisis hubungan di antara variabel-variabel laten. SEM juga dapat mengestimasi nilai-nilai *path* dari setiap hubungan variabel (Turban & Dougherty, 1994). Dengan menggunakan analisis SEM maka semua hipotesis dalam studi ini dapat diuji dengan *path analysis*. Setiap hipotesis dapat diuji dengan membandingkan nilai *critical ratio (CR)* dan nilai *t*-tabel pada *degree of freedom (df)* tertentu. Apabila nilai *CR* lebih besar daripada nilai *t*-tabel pada *df* tertentu maka hubungan konstruk yang diuji dapat dinyatakan signifikan pada level probabilitas tertentu yaitu  $< 0,05$  (Sunjoyo, 2008). Namun dalam batasan ilmu sosial masih mentolerir hipotesis yang signifikan pada tingkat 0,10 (Kerlinger, 1993). Menurut Ferdinand (2002) aturan umum yang biasa digunakan adalah apabila

$CR \geq |2,0|$  maka hipotesis didukung atau tidak ditolak. Tabel 7 berikut ini merupakan hasil uji hipotesis.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Struktural	Critical Ratio (CR)	Keterangan
Hipotesis 1a	JS $\leftarrow$ WIF	-1,665*	H1a didukung
Hipotesis 1b	JS $\leftarrow$ FIW	1,116	H1b tidak didukung
Hipotesis 2a	OC $\leftarrow$ WIF	-0,108	H2a tidak didukung
Hipotesis 2b	OC $\leftarrow$ FIW	-0,995	H2b tidak didukung
Hipotesis 3	OC $\leftarrow$ JS	3,490**	H3 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data

Keterangan:

\*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; WIF = Work Interfering with the Family; FIW = Family Interfering with the Work; JS = Job Satisfaction; OC = Organizational Commitment.

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa *Hipotesis 1a tidak didukung* pada  $p < 0,5$ . Apabila menggunakan acuan  $p < 0,10$  (Kerlinger, 2002), maka *Hipotesis 1a didukung*. Artinya, WIF memengaruhi kepuasan kerja secara negatif sehingga temuan ini mengkonfirmasi beberapa penelitian terdahulu (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006).

Tabel 7 menunjukkan bahwa *Hipotesis 1b tidak didukung*. Hal ini menunjukkan bahwa FIW tidak memengaruhi kepuasan kerja sehingga dalam hal ini temuan ini tidak mengkonfirmasi beberapa penelitian terdahulu (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen dalam Agustina, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006) yang menemukan adanya pengaruh FIW terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7 juga menunjukkan bahwa *Hipotesis 2a dan Hipotesis 2b tidak didukung*. Hal ini menunjukkan baik WIF maupun FIW tidak memengaruhi komitmen organisasional. Temuan ini tidak mengkonfirmasi beberapa penelitian terdahulu (Allen & Meyer dalam Balmforth & Gardner, 2006; Kossek & Ozeki dalam Balmforth & Gardner, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Balmforth & Gardner, 2006).

Tabel 7 juga menunjukkan bahwa, *Hipotesis 3 didukung*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif. Temuan ini mengkonfirmasi beberapa penelitian terdahulu (Knoop & Robert dalam Panggabean, 2006; Mathieu & Zajac dalam Fauzi, 2009; Tobing, 2008) yang menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

#### 4. Simpulan

Studi ini merupakan pengembangan dari beberapa studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Agustina, 2008; Elloy & Smith, 2004; Namasivayam & Zhao, 2006; Passewark & Viator, 2006) mengenai konflik kerja-keluarga yang bertujuan untuk menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada

profesi perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Dua dari lima hipotesis didukung. Hasil temuan menunjukkan bahwa WIF memengaruhi kepuasan kerja secara negatif ( $\gamma = -0,324$ ,  $p < 0,10$ ). Hasil temuan juga menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif ( $\gamma = 0,839$ ;  $p < 0,05$ ). Studi ini tidak menemukan adanya pengaruh negatif antara FIW dan kepuasan kerja (*Hipotesis 1b*). Studi ini juga tidak menemukan adanya pengaruh negatif antara WIF dan komitmen organisasional (*Hipotesis 2a*) serta tidak ada pengaruh negatif antara FIW dan komitmen organisasional (*Hipotesis 2b*).

### 5. Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian ini. *Pertama*, subjek penelitian ini tidak memenuhi jumlah responden minimum (data yang terkumpul hanya 154 data sedangkan jumlah minimum untuk populasi sebanyak 269 orang berdasarkan rumus Slovin yaitu 160 data). *Kedua*, pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini penulis hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena penulis tidak melakukan wawancara dan tidak mengamati secara langsung. *Ketiga*, objek dan subjek penelitian ini hanya RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Keempat*, pengujian *goodness of fit model* kurang memenuhi “*good fit*” karena indikator-indikator yang dihasilkan sebagian besar hanya mencapai “*marginal fit*”.

Untuk penelitian mendatang, beberapa saran perlu dipertimbangkan oleh para peneliti di masa mendatang. *Pertama*, memenuhi syarat sampel minimum antara 200 dan 500 data dalam menggunakan SEM sebagai alat analisis statistik (Hair *et al.*, 1998). *Kedua*, dalam pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara atau observasi langsung kepada subjek penelitian. *Ketiga*, objek dan subjek penelitian dapat dilakukan lebih luas yaitu antar lintas profesi dan industri sehingga hasil studi lebih dapat digeneralisasikan. *Keempat*, pengujian *goodness of fit* harus memenuhi “*good fit*”. *Terakhir*, menambah konstruk-konstruk baru yang berkaitan dan mendukung pengaruh konflik kerja-keluarga. Konstruk yang dapat menjadi anteseden dari konflik kerja-keluarga yaitu *work overload* (Elloy & Smith, 2004), *role conflict* (Elloy & Smith, 2004), *role ambiguity* (Elloy & Smith, 2004), *locus of control* (Noor, 2006). Konstruk yang dapat menjadi *outcomes* dari konflik kerja-keluarga yaitu *turnover intention* (Agustina, 2008), *turnover* (Triaryati, 2003), *organizational citizen behavior* (Balmforth & Gardner, 2006), *absenteeism* (Triaryati, 2003), motivasi (Triaryati, 2003), keterlibatan kerja (Panggabean, 2006).

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Agustina, L. (2008). Pengaruh work-family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akuntan publik: Studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7 (2), 100-116.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69-76.
- Christiana, M. & Sunjoyo (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen

- organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional. *Jurnal Manajemen*, 7 (2), 157-176.
- Elloy, D. F. & Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 11 (4), 17-27.
- Ertürk, A., Yilmaz, C., & Ceylan, A. (2004). Promoting organizational citizenship behaviour: Relative effects of job satisfaction, organizational commitment, and perceived managerial fairness. *METU Studies in Development*, 189-210.
- Fauzi, S. N. (2009). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderating: Survey di kantor akuntan publik di karisidenan Surakarta dan Yogyakarta. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Muhamadiyah, Surakarta.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen: Aplikasi model-Mmdel rumit dalam penelitian untuk tesis magister dan disertasi doktor*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fraser, T.M. (1985). *Stres dan kepuasan kerja*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Hair, Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. 5<sup>th</sup> edition, NJ: Prentice-Hall International, Inc.
- Indrawati, E. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja: Survey pada kantor akuntan publik di wilayah Surakarta. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Muhamadiyah, Surakarta.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., & Cooper, C.L. (1997). Further assessment of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 444-452.
- James, L.R., Mulaik, S.A. & Brett, J.M. (1982). *Causal analysis: Assumptions, models, and data*. 5<sup>th</sup> edition, NJ: Prentice-Hall International, Inc.
- Kerlinger, F.N. (2002). *Asas-asas penelitian behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Kossek, E.E., & C. Ozeki. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology* 82 (2), 139-149.
- Kossen, S. (1986). *Aspek manusiawi dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Marwansyah & Mukaram. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Namasivayam, K., & Zhao, X.(2006). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, doi:10.1016.
- Noor, M.N. (2006). Locus of control, supportive workplace policies and work-family

- conflict. *Psychologia*. 49, 48-60.
- Panggabean, M. S. (2006). Hubungan diantara keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 1 (1), 1-34 .
- Pasewark, W. R. & Ralph E. Viator. (2006). Source of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting*, Pg: 147-165.
- Riley, D. (2006). Turnover intention: The mediation effects of job satisfaction, affective commitment, and continuance commitment. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill-building approach*. 3<sup>rd</sup> edition, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Setyawan, A. D. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervering: Survey di kantor akuntan publik di karisidenan Surakarta dan Yogyakarta. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan anteseden komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1), 1-20.
- Sunjoyo. (2008). Model trickle-down keadilan organisasional: Keterkaitan persepsi para dosen dan mahasiswa serta berbagai reaksi para mahasiswa terhadap keadilan. Laporan riset yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Tobing, D.S.K.L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1), 31-37
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5 (1), 85-96
- Turban, D.B. & Dougherty, T.W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 668-720.

### **Lampiran: Kuesioner Penelitian**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>
1	Berbagai tuntutan pekerjaan saya sebagai perawat mengganggu kehidupan pribadi saya (Rumah, keluarga atau waktu senggang saya).
2	Berbagai tuntutan waktu dari pekerjaan saya sebagai perawat membuat sulit untuk hadir dalam rumah, keluarga atau berbagai tanggung jawab pribadi.
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat saya lakukan karena berbagai tuntutan pekerjaan saya sebagai perawat.
4	Pekerjaan saya sebagai perawat membuat stres yang menyulitkan saya untuk memenuhi berbagai kewajiban pribadi maupun keluarga.
5	Karena kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai perawat, saya harus membuat berbagai perubahan terhadap rencana-rencana saya tentang waktu pribadi maupun berbagai aktivitas keluarga.
6	Berbagai atas pekerjaan saya sebagai perawat membuat untuk sulit bersantai saat di rumah dan bersama teman-teman.
7	Berbagai tuntutan keluarga atau pasangan saya mengganggu berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai perawat.
8	Saya harus mengesampingkan berbagai hal yang sedang saya kerjakan di RSUD Dr. Moewardi karena berbagai tuntutan waktu saya di rumah.
9	Saya mengalami masalah dalam menyelesaikan berbagai hal di RSUD Dr. Moewardi karena berbagai tuntutan dari keluarga atau pasangan saya.
10	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu berbagai tanggung jawab saya di RSUD Dr. Moewardi seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur sebagai perawat.
11	Stres yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan berbagai kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan saya sebagai perawat.
12	Keluarga dan teman-teman saya menyita waktu yang saya akan gunakan untuk bekerja.
13	Saya bertekad untuk memberikan bantuan apa saja yang melebihi batas normal yang diharapkan untuk membantu RSUD Dr. Moewardi agar berhasil.
14	Saya mempromosikan RSUD Dr. Moewardi kepada teman-teman saya sebagai sebuah organisasi yang hebat untuk bekerja.
15	Saya merasa memiliki loyalitas (kesetiaan) yang sangat rendah terhadap RSUD Dr. Moewardi. ®
16	Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan supaya saya dapat tetap bekerja di RSUD Dr. Moewardi.
17	Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya yakini dan nilai-nilai yang diyakini oleh RSUD Dr. Moewardi sangat mirip.
18	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari RSUD Dr. Moewardi.
19	Saya hanya dapat bekerja dengan baik bagi sebuah organisasi lain selama jenis pekerjaan yang saya lakukan sama dengan saat ini. ®
20	RSUD Dr. Moewardi sungguh memberikan inspirasi yang sangat baik bagi saya dalam mencapai kinerja kerja.
21	Hanya membutuhkan sedikit perubahan saja dalam kondisi kerja saat ini, yang dapat menyebabkan saya untuk meninggalkan RSUD Dr. Moewardi. ®
22	Saya sangat senang bahwa saya memilih RSUD Dr. Moewardi untuk bekerja daripada semua organisasi lain yang telah saya pertimbangkan pada saat bergabung dengan RSUD Dr. Moewardi.
23	Tidak ada banyak hal yang bisa saya dapatkan jika tetap berada di RSUD Dr. Moewardi untuk jangka waktu yang tidak terbatas. ®

No	Pernyataan
24	Seringkali, saya sulit menerima berbagai kebijakan RSUD Dr. Moewardi atas berbagai hal penting yang berkaitan dengan para pekerja. ®
25	Saya benar-benar peduli terhadap nasib RSUD Dr. Moewardi.
26	Bagi saya, RSUD Dr. Moewardi adalah yang terbaik dari semua kemungkinan berbagai organisasi untuk bekerja.
27	Memutuskan untuk bekerja di RSUD Dr. Moewardi merupakan sebuah kesalahan fatal bagi saya. ®
28	Pekerjaan saya sebagai perawat bagaikan suatu hobi bagi saya.
29	Pekerjaan saya sebagai perawat biasanya cukup menarik untuk mempertahankan saya dari kebosanan.
30	Kelihatannya teman-teman saya lebih tertarik dalam pekerjaan-pekerjaannya.
31	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai perawat lebih tidak menyenangkan. ®
32	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai perawat lebih dari waktu senggang saya.
33	Saya seringkali bosan dengan pekerjaan saya sebagai perawat. ®
34	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan sebagai perawat saat ini.
35	Seringkali, saya harus memaksakan diri saya sendiri untuk berangkat bekerja. ®
36	Saya puas dengan pekerjaan saya sebagai perawat hingga saat ini.
37	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sebagai perawat tidak lebih menarik daripada berbagai pekerjaan lain yang bisa saya dapatkan. ®
38	Saya sungguh-sungguh tidak menyukai pekerjaan sebagai perawat. ®
39	Saya merasa bahwa saya lebih bahagia dalam pekerjaan saya sebagai perawat daripada kebanyakan kebanyakan orang lain.
40	Seringkali, saya antusias terhadap pekerjaan saya sebagai perawat.
41	Setiap hari kerja tampaknya tidak pernah akan berhasil. ®
42	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai perawat lebih dari rata-rata yang dilakukan pekerja.
43	Pekerjaan saya sebagai perawat agak tidak menarik. ®
44	Saya menemukan sukacita yang sesungguhnya dalam pekerjaan saya sebagai perawat.
45	Saya kecewa karena telah menerima pekerjaan ini sebagai perawat. ®

**Keterangan:**

® = Reversed scores; *Work interfering with the family* (1-6); *Family interfering with the work* (7-12); Komitmen organisasional (13-27); Kepuasan kerja (28-45). Rentang pilihan: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.