

The Influence Of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload On Nurse Performance Is Mediated By Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto

Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto

Devayasmin Salsabila Mulatta^{1*}, Jati Waskito²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

B100200368@student.ums.ac.id^{1*}, Jw271@ums.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how workload, work life balance, and work family conflict affect nurse performance both directly and indirectly mediated by organizational commitment at RSAU dr. Siswanto. Questionnaires are used as a tool to collect data in this quantitative research design. The nurse of RSAU dr. Siswanto became the object of research. By using a saturated sample of 60 nurses, non-probability sampling became the sampling technique used. Reliability and validity tests serve as measuring tools, and SmartPLS 3.0 software is used to run an analysis method known as bootstrapping analysis. The research findings show that nurse performance is significantly influenced by workload, work life balance, and work family conflict. In addition, organizational commitment is also significantly influenced by work life balance, work family conflict, and workload. However, this does not apply to performance through organizational commitment as a mediating variable because it is not significantly influenced by workload, work life balance, and work family conflict.

Keywords: *Work family conflict, Work life balance, Workload, Nurse performance, Organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk melihat bagaimana beban kerja, *work life balance*, dan *work family conflict* mempengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di RSAU dr. Siswanto. Kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk memperoleh data dalam desain penelitian kuantitatif ini. Adapun perawat RSAU dr. Siswanto menjadi objek dalam penelitian. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 perawat, *non-probability sampling* menjadi teknik pengambilan sampel yang digunakan. Uji reliabilitas dan validitas berfungsi sebagai alat ukur, dan perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk menjalankan metode analisis yang dikenal sebagai analisis *bootstrapping*. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, *work life balance*, dan *work family conflict*. Selain itu komitmen organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh *work life balance*, *work family conflict*, dan beban kerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku pada kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi karena tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, *work life balance*, dan *work family conflict*.

Kata Kunci: *Work family conflict, Work life balance, Beban kerja, Kinerja Perawat, Komitmen Organisasi*

1. Pendahuluan

Penilaian terhadap individu selaku anggota dalam perusahaan atau organisasi disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Faktor krusial dalam mendorong perkembangan organisasi adalah basis SDM organisasi itu sendiri. Sehingga, dibutuhkan adanya SDM dengan kapabilitas dan kualitas yang baik, terutama pada tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan jasa kesehatan di RSAU dr. Siswanto.

Dalam hubungannya dengan pasien, perawat menjadi tenaga kerja dengan interaksi terbanyak. Jam kerja yang tinggi menimbulkan pembagian shift kerja yang sering berubah-ubah. Profesi perawat dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik serta memberikan kinerja yang optimal. Menurut Reni Agustina (2018), tugas perawat tidak hanya berperan dalam melakukan perawatan kepada pasien tetap juga mendidik dan berkomunikasi kepada atasan.

Peran perawat umumnya didominasi oleh kaum wanita yang perannya tidak dapat dilepaskan untuk bertanggungjawab untuk mengurus keluarga. Tidak terkecuali perawat laki-laki juga memiliki peran yang penting dalam keluarga. Para perawat yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi dan sulit menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan pekerjaan serta peran dirinya sendiri dalam hidupnya memungkinkan akan timbul konflik yang akan

mempengaruhi kinerja perawat, sehingga tugas perawat menjadi berat untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja dan kualitas perawatan seorang perawat untuk pasien akan diukur dari seberapa baik mereka melayani pasien. Karena beban kerja yang berat, keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga dan beristirahat, serta tekanan pekerjaan, perawat berpotensi mengalami penurunan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja perawat melalui komitmen organisasi, memerlukan kebijakan yang tidak membuat pegawai tertekan dari beban pekerjaan berupa tugas yang memerlukan waktu lebih lama untuk bekerja. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi keyakinan pegawai apakah menetap atau keluar dari organisasi. Indikator dari niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan di masa depan adalah tingkat komitmen organisasi mereka.

Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi suatu variabel yang berdampak pada kinerja perawat, karena faktor dapat berpengaruh negatif pada keluarga dan kinerja. Jika salah satu peran di tempat kerja membutuhkan lebih banyak usaha atau perhatian dibandingkan peran dalam keluarga, akan timbul *Work family conflict* (Minarika et al., 2020). Mayoritas perawat yang bekerja di RSAU dr. Siswanto adalah karyawan yang sudah berkeluarga. Perawat diharuskan untuk bekerja shift yang memaksa mereka untuk bekerja baik malam maupun siang, sehingga hal ini kerap kali menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Apabila lebih mengutamakan profesinya maka akan mudah mengalami konflik. Secara tidak langsung waktu kebersamaan antara pegawai dan keluarga akan berkurang. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perawat yang tidak dapat menyeimbangi antara pekerjaan dan keluarganya, akan memunculkan efek negatif yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Work life balance menjadi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat (Anggun Oktaviana, 2023). Perawat yang memiliki jam kerja yang tidak teratur, perubahan jam jaga atau shift membuat perawat sulit mengatur kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Kondisi ini membuat kebingungan para tenaga kerja dalam dunia pekerjaannya. Jika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan gaya hidupnya maka akan timbul rasa bertahan dalam pekerjaannya. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila perawat tidak mempunyai *work life balance* yang bagus maka berdampak pada kinerja saat melakukan pekerjaannya. Candra et al., (2022) melalui temuan penelitiannya menjelaskan kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh *work life balance* secara signifikan dan positif.

Beban kerja turut menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk harus selalu siap melayani pasien serta harus mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut membuat beban kerja tenaga kesehatan melebihi kapasitas yang menyebabkan stress pada diri tenaga kerja yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian Adani et al., (2020) memperlihatkan beban kerja secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit QIM Batang.

Rumah Sakit TNI AU (RSAU) dr. Siswanto merupakan lembaga yang menyelenggarakan layanan kesehatan bagi masyarakat. Sehingga, rumah sakit membutuhkan tenaga kesehatan dengan kinerja yang mampu memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Dalam dunia kerja, sering ditemukan peran ganda. Apalagi sejak terjadinya pandemi Covid-19, perawat menjadi garda utama saat melayani pasien dan sangat beresiko tertular penyakit. Hal tersebut memperbanyak tugas yang secara otomatis akan menurunkan kinerja akibat adanya konflik peran antara pekerjaan-keluarga, beban kerja yang tinggi hingga konflik ketidakseimbangan kehidupan para pegawai. Merujuk pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan studi "Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada RSAU dr Siswanto".

2. Tinjauan Pustaka

1. *Work Family Conflict*

Tidak seimbangnya tuntutan pekerjaan dan peran keluarga dapat menciptakan konflik yang dikenal dengan "*Work family conflict*". *Work family conflict* yang digambarkan sebagai konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga menjadi variabel independen pertama yang diukur dengan tiga indikator yang berbeda, yaitu *behavior-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *time-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985)

2. *Work Life Balance*

Ketika seseorang merasa puas dengan perannya baik di rumah atau tempat kerja, mereka dikatakan memiliki *work life balance* (Greenhaus et al., 2003). *Work-life balance*, sebagaimana yang didefinisikan McDonald & Bradley (2005) dalam Anggreni & Santi Budiani (2021), adalah perasaan puas dari keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan ketika posisi tersebut diimbangi dengan tanggung jawab di luar pekerjaan. Variabel ini menggunakan *time balance*, *satisfaction balance*, *involvement balance* sebagai indikator pengukuran (Greenhaus et al., 2003).

3. *Beban Kerja*

Beban kerja suatu pekerjaan adalah himpunan kewajiban yang wajib dikerjakan dalam waktu yang telah disepakati. Hermawan (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai segala sesuatu yang secara langsung terkait dengan pekerjaan dan melibatkan evaluasi individu terhadap beberapa tuntutan tugas atau tugas yang memerlukan upaya fisik dan mental dan perlu diselesaikan pada waktu tertentu. Variabel ini diukur menggunakan indikator: target yang perlu diraih, pemakaian waktu kerja, dan kondisi pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017)

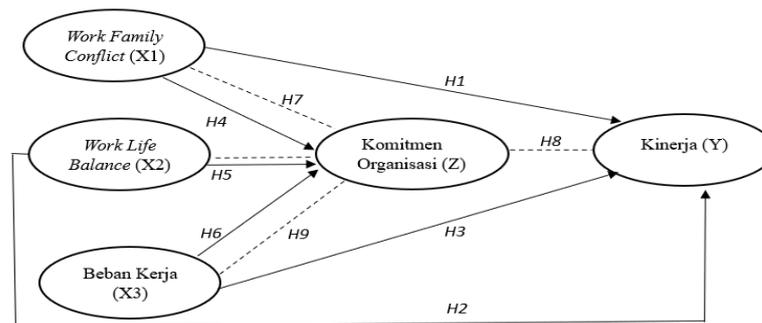
4. *Kinerja Karyawan*

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang atas suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dihasilkan dari pencapaian individu atas tanggung jawab yang diterima untuk menyelesaikan targetnya. Hal tersebut dipertegas oleh Rivai dalam Saputri & Sutianingsih (2021) bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu berdasarkan kriteria, target, atau standar kerja yang telah disetujui kedua pihak. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen dengan indikator pengukuran berupa kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab (Mangkunegara, 2007).

5. *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi adalah konsep penting yang mempengaruhi komitmen terhadap masyarakat secara keseluruhan, organisasi, dan karyawan (Metin & Asli, 2018). Robbins dan Judge (2015) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi yang mengharuskan seorang karyawan untuk mengenali organisasi, tujuan dan harapannya ketika ingin menjadi anggota (Hidayati et al., 2021). Variabel ini dinilai dengan menggunakan indikator: komitmen efektif, kelanjutan, dan normative (Allen & Meyer, 1990).

Hipotesis dan Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto
Menurut temuan penelitian Agustina et al., (2018) *work family conflict* berdampak negatif atas kinerja perawat. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *work family conflict* dapat menurunkan kinerja perawat, karena seringkali perawat gagal memenuhi peran ganda akibat pekerjaannya yang selalu mengganggu keluarga atau sebaliknya sehingga perawat sulit untuk membagi waktu untuk kedua peran tersebut. Maka diajukan hipotesis :
H1: *work family conflict* diduga memberi pengaruh negatif pada kinerja perawat RSAU dr. Siswanto.
2. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto
Saputro et al., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. Maka diajukan hipotesis :
H2: *work life balance* diduga memberi pengaruh positif pada kinerja perawat RSAU dr. Siswanto.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto
Hasil penelitian Adani et al., (2020) memaparkan bahwa beban kerja memiliki presentasi 70,98% yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki beban tekanan psikologis pada pekerjaannya sehingga merasa frustrasi pada pekerjaannya yang berat. Maka ditetapkan hipotesis:
H3: beban kerja diduga memberi pengaruh negatif pada kinerja perawat RSAU dr. Siswanto.
4. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi perawat RSAU dr. Siswanto
Temuan penelitian Hidayati et al., (2021) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh *work family conflict*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi seseorang akan menurun akibat adanya perselisihan dalam keluarga. Komitmen organisasi tenaga kesehatan akan menurun seiring dengan banyaknya konflik yang disebabkan oleh masalah dalam rumah tangga atau keluarga. Maka diajukan hipotesis :
H4: *work family conflict* diduga memberi pengaruh negatif pada komitmen organisasi perawat RSAU dr Siswanto.
5. Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi perawat RSAU dr. Siswannto
Temuan penelitian Anggreni dan Santi Budiani (2021) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh *work life balance*. Dengan kata lain, pekerja mempunyai tingkat komitmen organisasi yang lebih besar seiring tingginya *work life balance* yang dimiliki. Maka diajukan hipotesis :

H5: work life balance diduga memberi pengaruh positif pada komitmen organisasi perawat RSAU dr Siswanto.

6. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi perawat RSAU dr Siswanto

Tingginya beban kerja akan menimbulkan stress pada karyawan yang mengakibatkan tekanan emosi hingga rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan. Hal ini konsisten dengan temuan Adani et al., (2020), yang memperlihatkan bahwa komitmen organisasi secara negatif signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Maka diajukan hipotesis :

H6: beban kerja diduga memberi pengaruh negatif pada komitmen organisasi pada perawat RSAU dr. Siswanto.

7. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto dimediasi oleh komitmen organisasi

Merujuk pada hasil penelitian Candra et al., (2022), *work family conflict* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel intervening berupa komitmen organisasi. Dengan demikian, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H7: komitmen organisasi diduga mampu memediasi pengaruh *work family conflict* pada kinerja perawat RSAU dr. Siswanto.

8. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto dimediasi oleh komitmen organisasi

Akan sangat penting untuk mengimplementasikan *work life balance* dalam menunjang komitmen kerja, kinerja, dan pekerjaan. Pengaruh tersebut dibuktikan oleh penelitian Windika Putri & Frianton (2023) bahwa secara tidak langsung variabel kinerja karyawan dengan *work life balance* dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka diajukan hipotesis :

H8: komitmen organisasi diduga mampu memediasi pengaruh *work life balance* pada kinerja perawat RS dr. Siswanto.

9. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSAU dr. Siswanto dimediasi oleh komitmen organisasi

Perusahaan penting untuk memperhatikan pembagian kerja karyawan, karena pembagian tugas yang tinggi akan menimbulkan tingginya beban kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh tersebut perlu ditunjang dengan adanya komitmen organisasi untuk meminimalisir dampak tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Rahma (2019) bahwa variabel beban kerja dengan kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka diajukan hipotesis :

H9: komitmen organisasi diduga mampu memediasi pengaruh beban kerja pada kinerja perawat RSAU dr. Siswanto.

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif menjadi metode dalam penelitian. Adapun data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada perawat RSAU dr. Siswanto sebagai responden melalui tautan *Google Form*. Terdapat enam puluh orang dalam populasi perawat RSAU dr. Siswanto yang berperan sebagai sampel jenuh yang mencakup perawat dari UGD, poliklinik, dan bangsal. Dengan memanfaatkan *software SmartPLS* versi 3, pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dipilih untuk melakukan analisis data.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Outer Model

a. Convergent Validity

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	WFC.1	0,871
	WFC.2	0,860
	WFC.3	0,919
	WFC.4	0,865
	WFC.5	0,835
<i>Work Life Balance (X2)</i>	WLB.1	0,628
	WLB.2	0,742
	WLB.3	0,811
	WLB.4	0,556
	WLB.5	0,860
<i>Beban Kerja (X3)</i>	BK.1	0,991
	BK.2	0,977
	BK.3	0,977
	BK.4	0,986
	BK.5	0,977
<i>Kinerja (Y)</i>	K.1	0,851
	K.2	0,747
	K.3	0,811
	K.4	0,804
	K.5	0,847
<i>Komitmen Organisasi (Z)</i>	KO.1	0,756
	KO.2	0,605
	KO.3	0,687
	KO.4	0,904

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji pada tabel memperlihatkan ada beberapa variabel dengan nilai outer loading > 0,7 tetapi ada juga yang memiliki nilai < 0,7. Pada penelitian ini menggunakan model PLS Chin (1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan bahwa nilai 0,5 sampai 0,6 pada outer loading dapat dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 2. Average Variant Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,757	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0,530	Valid
<i>Beban Kerja</i>	0,963	Valid
<i>Kinerja</i>	0,661	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i>	0,557	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

c. *Composite Reliability*

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,940	<i>Reliable</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,846	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,992	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,907	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,831	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

d. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,920	<i>Reliable</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,769	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,991	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,872	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,733	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Collinearity Statistic (VIF)

<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Kinerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
<i>Work Family Conflict</i>			1,510	1.327
<i>Work Life Balance</i>			1,772	1,333
Beban Kerja			1.365	1.159
Kinerja				2,407
Komitmen Organisasi				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

2. Inner Model

1. Uji *Goodness of Fit*

Tabel 6. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,417	0,375
Komitmen Organisasi	0,585	0,562

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

2. Uji Hipotesis

Teknik *bootstrapping* digunakan pada pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung melalui nilai *path coefficient* dan untuk melihat pengaruh tidak

langsung (mediasi) melalui *specific indirect effect*. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis.

- 1) Pengujian pengaruh langsung (*Direct Effect*)
 Dalam uji ini, suatu hipotesis dikatakan signifikan apabila nilai *p value* < 0,05.

Tabel 7. Pengujian Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Original Sample	T-statistic	P-values	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> -> Kinerja	H1	-0,246	1,675	0.047	Negatif Signifikan
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja	H2	0,247	2,112	0,018	Positif Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja	H3	-0,308	2,533	0,006	Negatif Signifikan
<i>Work Family Conflict</i> -> Komitmen Organisasi	H4	-0,276	2,785	0,003	Negatif Signifikan
<i>Work Life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	H5	0,427	5,091	0,000	Positif Signifikan
Beban Kerja -> Komitmen Organisasi	H6	-0,293	2.533	0.001	Negatif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

- 2) Pengujian pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
 Pengujian *indirect effect* dapat dilihat melalui hasil *specific indirect effect*. Suatu variabel dengan nilai *p value* < 0,05 maka terdapat signifikansi yang berarti mediasi dapat dilakukan oleh variabel mediasi terhadap kedua variabel (eksogen dan endogen). Sebaliknya jika memiliki nilai *p value* > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan yang berarti mediasi tidak dapat dilakukan oleh variabel mediasi terhadap kedua variabel (eksogen dan endogen). Pengujian pengaruh tidak langsung memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	Original Sample	T-statistic	P-values	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	H7	-0,006	0,105	0,458	Negatif Tidak Signifikan
<i>Work Life Balance</i> -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	H8	0.010	0,119	0.453	Positif Tidak Signifikan
Beban Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	H9	-0,007	0,117	0,453	Negatif Tidak Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Konflik Pekerjaan Keluarga adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pertentangan peran yang muncul ketika keluarga dan pekerjaan tidak selaras dengan beberapa hal (Adani et al., 2020). Konflik tersebut dipicu dengan adanya kewajiban dalam pekerjaan yang mengganggu peran seseorang dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja seseorang. Sedangkan kinerja disebut sebagai hasil pekerjaan seseorang dalam waktu tertentu (Candra et al., 2022)

Temuan statistik memperlihatkan bahwa kinerja perawat secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh *work family conflict*. Hal ini menandakan perawat di RSAU dr. Siswanto berkinerja lebih buruk jika semakin besar *work family conflict* yang dialami. Temuan ini mendukung hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa kinerja perawat RSAU dr. Siswanto secara negatif dipengaruhi oleh *work family conflict*. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Adani et al., (2020) yang menunjukkan bahwa secara negatif dan signifikan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work family conflict* pada karyawan Rumah Sakit QIM Batang.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Menurut Berk & Gundogmus (2018) dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020b) dukungan perusahaan untuk elemen kehidupan pribadi pekerja seperti memberikan pekerjaan dengan jam kerja yang fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga maupun pribadi disebut dengan *work life balance*. Kinerja individu dapat ditingkatkan melalui adanya implementasi keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kinerja adalah apa yang dihasilkan atau dicapai dari pekerjaan individu (Adani et al., 2020)

Temuan statistik menunjukkan bahwa kinerja perawat secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSAU dr. Siswanto meningkat seiring dengan *work life balance* yang lebih baik. Temuan ini mendukung hipotesis kedua, yaitu secara positif, kinerja perawat RSAU dr. Siswanto dipengaruhi oleh *work life balance*. Temuan ini konsisten dengan studi Minarika dkk. (2020) yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Beban kerja didefinisikan sebagai sebuah upaya yang harus dilakukan seseorang untuk memenuhi permintaan pekerjaan (Adani et al., 2020). Kinerja didefinisikan oleh Alwi (2012) sebagai pencapaian kerja individu dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan pengalaman, kapabilitas, kesungguhan, dan waktu (Candra et al., 2022).

Temuan statistik memperlihatkan bahwa kinerja perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSAU dr. Siswanto menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja mereka. Temuan ini membuat pernyataan bahwa kinerja perawat RSAU dr. Siswanto dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja sebagai hipotesis ketiga diterima. Temuan ini juga konsisten dengan studi oleh Adani et al., (2020), yang menemukan bahwa Karyawan Rumah Sakit QIM memiliki kinerja yang secara negatif dipengaruhi oleh beban kerja.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Individu yang tengah mempunyai konflik di tempatnya bekerja dapat mengurangi komitmen pada perusahaan (Wastiko, 2012). Komitmen organisasi didefinisikan Ilham, Mughnifar (2020) sebagai suatu sikap atau tindakan seseorang terhadap organisasi seperti loyalitas dan penacapaian visi, misi, serta tujuan organisasinya (Ardiansyah & Surjanti, 2020b).

Hasil statistik menunjukkan secara signifikan dan negatif, *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi, dimana hal ini memperlihatkan *work family conflict* yang semakin tinggi dapat menurunkan komitmen organisasi para perawat tersebut. Temuan ini membuat pernyataan bahwa komitmen organisasi perawat RSAU dr. Siswanto

dipengaruhi secara negatif oleh *work family conflict* sebagai hipotesis keempat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hidayati dkk. (2021) yang memperlihatkan komitmen organisasi secara negatif dipengaruhi *work family conflict*.

5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Work-life balance mengacu pada kebijakan organisasi yang memungkinkan pekerja untuk secara bebas mengalokasikan waktu mereka antara pekerjaan dan aktivitas lainnya. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Metin & Asli (2018) adalah ide yang penting karena mempengaruhi komitmen pekerja terhadap perusahaan, masyarakat secara komprehensif, dan organisasi.

Hasil statistik menunjukkan bahwa secara signifikan dan positif, komitmen organisasi dipengaruhi oleh *work life balance*, yang mengindikasikan bahwa tingginya *work life balance* yang dirasakan perawat RSAU dr. Siswanto dapat meningkatkan komitmen organisasi para perawat tersebut. Hasil ini membuat pernyataan komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh *work life balance* sebagai hipotesis kelima diterima. Hasil ini didukung temuan Ardiansyah & Surjanti (2020b) yang mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh *work life balance*.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Beban kerja merupakan kapasitas karyawan berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Ketidaksihinggaan antara karyawan dan pekerjaan mereka menyebabkan beban kerja berlebih sehingga berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi menjadi konsep yang krusial karena berpengaruh terhadap komitmen karyawan kepada masyarakat secara keseluruhan, organisasi, dan karyawan terhadap perusahaan (Metin & Asli 2018).

Temuan statistik memperlihatkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan komitmen organisasi para perawat tersebut. Temuan ini membuat pernyataan bahwa komitmen organisasi secara negatif signifikan dipengaruhi oleh beban kerja sebagai hipotesis keenam diterima. Temuan ini serupa dengan temuan Adani et al., (2020), yang memperlihatkan bahwa komitmen organisasi secara negatif signifikan dipengaruhi oleh beban kerja.

7. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Komitmen organisasi dideskripsikan sebagai timbulnya sikap pekerja yang menerima misi serta visi perusahaan untuk membangun organisasi tempat mereka bekerja. *Work family conflict* membuat karyawan kesulitan untuk berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka ketika pikiran mereka harus terbagi antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Temuan statistik memperlihatkan bahwa dampak *work family conflict* terhadap kinerja perawat tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Temuan ini membuat pernyataan bahwa komitmen organisasi dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja perawat sebagai hipotesis ketujuh tidak diterima. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Saputro et al., (2020) yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasi tidak efektif dalam memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja.

8. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Suatu kondisi psikologis yang ditinjau ketika seseorang karyawan berpihak pada organisasi tempatnya bekerja, serta kemauan dan tujuan untuk tetap menjadi anggota disebut komitmen organisasi. Perusahaan yang menerapkan *work life balance* dengan

baik akan memengaruhi komitmen karyawan, baik dalam hal pekerjaan itu sendiri maupun berbagai masalah yang akan dihadapi (Ardiansyah & Surjanti, 2020b).

Temuan statistik memperlihatkan bahwa dampak *work life balance* terhadap kinerja perawat tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa dampak *work life balance* terhadap kinerja perawat dapat dimediasi oleh komitmen organisasi tidak diterima. Temuan ini serupa dengan temuan Saputro et al., (2022), yang menemukan bahwa hubungan *work life balance* terhadap kinerja tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasi.

9. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Komitmen organisasi dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015) sebagai kondisi di mana seorang pekerja ingin tetap menjadi anggota organisasi dan mendukung organisasi dan tujuannya. Komitmen karyawan terhadap organisasi, beban kerja yang dimiliki, serta kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja mereka (Candra et al., 2022).

Berdasarkan temuan statistik, dampak beban kerja terhadap kinerja perawat tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis kesembilan yang menyebutkan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja perawat dapat dimediasi oleh komitmen organisasi tidak diterima. Temuan ini serupa dengan temuan Candra et al., (2022) yang memperlihatkan bahwa kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* tidak secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja.

5. Penutup

Merujuk pada temuan dari analisis, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat enam hipotesis terdukung dan tiga hipotesis tidak terdukung. Hipotesis (1) terdukung karena kinerja perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh *work family conflict*. Hipotesis (2) terdukung karena kinerja perawat secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work life balance*. Hipotesis (3) terdukung karena kinerja perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja. Hipotesis (4) terdukung karena komitmen organisasi perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh *work family conflict*. Hipotesis (5) terdukung karena komitmen organisasi perawat secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work life balance*. Hipotesis (6) terdukung karena komitmen organisasi perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja. Hipotesis (7) tidak terdukung karena kinerja perawat yang dimediasi oleh komitmen organisasi secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh *work family conflict*. Hipotesis (8) tidak terdukung karena kinerja perawat yang dimediasi oleh komitmen organisasi secara tidak signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work life balance*. Hipotesis (9) tidak terdukung karena kinerja perawat yang dimediasi oleh komitmen organisasi secara tidak signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja.

Besar harapan bahwa penelitian di masa mendatang dapat meneliti objek yang berbeda, seperti industri rumah sakit swasta untuk menyamaratakan hasil penelitian. Kemudian untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel beban kerja, *work life balance*, dan *work family conflict* dan konsistensi dari penelitian ini dapat diuji melalui studi pada aspek yang serupa.

Adapun saran untuk RSAU dr. Siswanto dapat melakukan beberapa hal berhubungan dengan variabel *work family conflict* seperti menyediakan pelatihan manajemen konflik maupun manajemen waktu mencakup dalam cara mengetahui gejala konflik, merencanakan pencegahan, dan melakukan penyelesaian konflik. Kemudian RSAU dr. Siswanto dapat melakukan beberapa hal terkait variabel beban kerja seperti mengadakan program rotasi ruangan setiap empat bulan sekali sebagai sarana untuk mengurangi rasa kejenuhan bekerja. Selain itu, memberikan pelatihan yang berkelanjutan agar perawat dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir kesalahan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2526-2533.
- Agustina, R., & Sudibya, A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggreni, A. S., & Santi Budiani, M. (2021). Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130-144.
- Anggun Oktaviana, N. (2023). Pengaruh *Work Life Balance, Burnout, dan Hardiness* Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Studi Kasus pada Perawat RSAU dr. Efram Harsana Lanud Iswahjudi). Skripsi: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020a). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Candra, T. L., Herlambang, T., & Satoto, B. E. (2022). Beban Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4163>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *PSYCHE : Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(1), 16-30.
- Ghozali Imam, & Latan Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hermawan, E. (2022a). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Moile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 3(4). 173-180. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Hidayati, N., Zarlis, M., Absah, Y., & Pengaraian, U. P. (2021). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan RSU Laterasia Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 03(01), 103-117.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Metin, K., & Asli, K. (2018). *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises Work code CJO2F5005*. Dalam *Journal of Economic and Social Development (JESD)* (Vol. 5, Nomor 1).

- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Saputri, R. N., & Sutianingsih, (2023). *The Effect of Work Family Conflict and Job Satisfaction on the Performance of Community Health Center*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10 (2), 48-62. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i2.4336sep>
- Saputro, W. D., & Zulaikha Wulandari, S. (2022). *The Effect of Work-family Conflict and Work-life Balance on Job Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable*. *International Conference on Sustainable Competitive Advantage*. 184-193.
- Wastiko, J. (2012). Efek Moderasi Konflik dari Domain Pekerjaan dan Keluarga Pada Work Family Conflict Outcomes. *BENERFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16, 79–90.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293-305.