

HUBUNGAN KONFLIK KERJA KELUARGA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DUKUNGAN SOSIAL YANG DIRASAKAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Irka Srinofita¹⁾, Ririn Handayani¹⁾ dan Fahmi Oemar¹⁾

¹⁾Universitas Lancang Kuning

Email: irka.aura@yahoo.co.id



Abstract: *This research was conducted at Puri Husada Hospital Tembilahan with the aim of knowing the mediating role of social support in the relationship between work conflict and organizational commitment. The research population carried out by the researcher was medical personnel (doctors) at Puri Husada Hospital Tembilahan. The total population in this study was used as a sample of 49 people. Analysis of the research data using descriptive statistics and verification analysis, as an analytical tool used Structural Equation Model which is processed with SmartPLS2 software. The results of the analysis prove that there is a significant significant effect of social support on organizational commitment, there is a significant influence of family work conflict on social support, there is a significant influence of family work conflict on organizational commitment, there is an influence of family work conflict on organizational commitment with social support as mediating variable.*

Keywords: *Mediation, Work Family Conflict, Organizational, Commitment, Social Support*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Puri Husada Tembilahan dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi dukungan sosial pada hubungan konflik kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah tenaga medis (dokter) pada RSUD Puri Husada Tembilahan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 49 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistic deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Struktural Equational Model yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap dukungan sosial, terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Mediasi, Konflik Kerja Keluarga, Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan secara umum memiliki peran yang sangat penting dalam upaya menaikkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia (Aditama;2002). Salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia adalah kesehatan. Manusia kebanyakan akan melakukan berbagai cara untuk memperoleh kesehatan yang prima. Orang yang sedang menderita sakit biasanya akan berusaha untuk mengatasi dan mengobati penyakit yang dideritanya hingga dia sembuh.

Dokter adalah seorang tenaga kesehatan yang menjadi kontak pertama terhadap pasien untuk menyelesaikan semua masalah kesehatan yang dihadapi. Dokter merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya pencapaian kinerja rumah sakit, sehingga kualitas dokter merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Seiring berjalannya waktu semakin bertambahnya kesadaran masyarakat tentang kesehatan mengakibatkan tuntutan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

Salah satu cara untuk mengantisipasi keadaan tersebut adalah dengan menjaga kualitas pelayanan, maka dari itu perlu dilakukan evaluasi kualitas pelayanan dokter dan fasilitas kesehatan, karena kualitas menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas suatu rumah sakit (Bakta,2013;2). Kualitas pelayanan dokter yang rendah dapat membahayakan bagi pasien dan dapat berakibat citra rumah sakit menjadi buruk.

Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam masyarakat dalam kehidupan para karyawan. Dengan perubahan yang terjadi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Dengan tidak adanya konsentrasi dalam bekerja secara langsung akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan maka akan berakibat pada produktivitas perusahaan. Konflik pada diri karyawan yang dapat dikendalikan maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang tidak begitu buruk. Akan tetapi jika konflik yang terjadi tidak dapat dikendalikan, maka akan memperburuk kondisi kinerja karyawan.

Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk produktivitas kerja perusahaan. Dengan pencegahan dan pemecahan konflik pada diri para karyawan akan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan dukungan produktivitas perusahaan akan mendukung profitabilitas perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge yang dikutip oleh Noe et al, 2011:375). Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini.

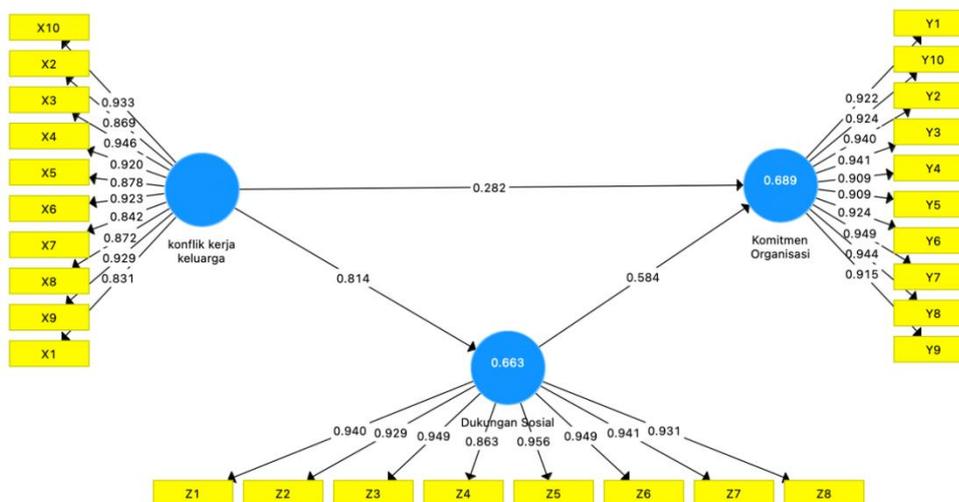
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk., 2017). Responden yang dipilih dalam penelitian ini tenaga medis (dokter) pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada RSUD Puri Husada Tembilahan yaitu sebanyak 49 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Pada pembahasan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk analisis deskriptif, dan menggunakan Struktural Equational Model (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian dengan software SmartPLS 2.

Hasil dan Pembahasan

Diagram Jalur



Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Dukungan Sosial		Komitmen Organisasi	0.505	
Konflik Kerja keluarga		Dukungan Sosial	0.772	
Konflik Kerja keluarga	Dukungan sosial	Komitmen Organisasi	0.424	0.389

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan data 1 : $Z = 0.505X$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* Dukungan Sosial terhadap komitmen organisasi sebesar 0.505 menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan dukungan sosial maka komitmen organisasi akan terlaksana dengan baik dan dapat dimanjajemen oleh organisasi.

Persamaan data 2 : $Y = 0.424X + 0.772 Z$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien *direct effect* konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi sebesar 0.424 menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik organisasi bisa meminimalkan konflik keluarga pada tenaga medis dokter maka cenderung dapat meningkatkan komitmen tenaga medis dokter dilingkungan RSUD Puri Husada Tembilahan.
2. Koefisien *direct effect* Konflik Kerja Keluarga terhadap Dukungan Sosial sebesar 0.772 menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini berarti semakin rendah konflik kerja keluarga pada tenaga medis dokter maka dukungan sosial pegawai dilingkungan RSUD Puri Husada Tembilahan akan semakin tinggi.
3. Koefisien *indirect effect* pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi melalui dukungan sosial diperoleh angka sebesar 0.389 menyatakan bahwa konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi melalui dukungan organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti dukungan sosial memediasi konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi di RSUD Puri Husada Tembilahan.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Dukungan Sosial	Komitmen Organisasi	0.505	0.119	4.241
Konflik Kerja Keluarga	Dukungan Sosial	0.772	0.058	13.379
Konflik Kerja Keluarga	Komitmen Organisasi	0.424	0.144	2.943

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 4.241. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh konflik Kerja keluarga terhadap dukungan sosial. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara konflik kerja keluarga terhadap dukungan sosial adalah sebesar 13.379. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap dukungan sosial.

Pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2.943. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi.

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Mediasi

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Konflik Kerja Keluarga	Dukungan Sosial	Komitmen Organisasi	0.389	0.108	3.594

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Pengaruh Konflik Kerja Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan mediasi Dukungan Sosial terhadap tenaga medis Dokter di RSUD Puri Husada Tembilahan menghasilkan T statistics sebesar 3.594. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa dukungan sosial memediasi pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh konflik kerja keluarga mediasi dukungan sosial terhadap komitmen organisasi diketahui signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat berperan sebagai variabel mediasi pada tenaga medis Dokter di RSUD Puri Husada Tembilahan.

Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap dukungan sosial.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi.

Daftar Pustaka

- [1] Aboobaker, N., & Edward, M. (2017). Work- Family Conflict and Family-Work Conflict Among Employees Across Five Business Sectors in India-Examining The Role of Individual Difference. *South Asian Journal of Marketing dan Management Research*, 7 (2), 24-34
- [2] Amelia Anisah, (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-Towork Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja,Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219.
- [3] Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 20.

- [4] Arifin, Noor.(2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara, (Online), Vol.8, No.1
- [5] Ang, C, Ping,C & Shuet,W (2018). Self-Esteem and Tendency of Bullying among Primary School Children. *Romanian Journal of Applied Psychology*, vol.20, no.1, hh.14.
- [6] Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 02, 255-271.
- [7] Azizah. (2011). Keperawatan lanjut usia . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [8] Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [9] Bakta, I.M. (2013). *Hematologi Klinik Ringkas*. Jakarta: EGC.
- [10] Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula, (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal konflik*
- [11] Choo, J. L. M., Desa, N. M., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible working arrangement toward organizational commitment and work-family conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36.
- [12] Friedman, MM, Bowden, O & Jones, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan Keluarga : riset, teori, & praktik ; alih bahasa, Achir Yani S. Hamid...[et al.]; editor edisi bahasa Indonesia, Estu Tiar, Ed. 5*. Jakarta : EGC
- [13] Fintariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- [14] Ghayyur, M. and Jamal W. (2012). Work family conflict: A case of Employees turnover intention. *Journal of social science and humanity*.
- [15] Handayani, Ririn (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika: Yogyakarta
- [16] Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International journal of environmental research and public health*, 13(3), 326.
- [17] Hidayati, N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 103-117.
- [18] Hikmah, H. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kebijakan Kehidupan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri Di Kota Batam. *OPTIMA*, 1(2), 52-66.
- [19] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105-118.

- [21] Kusendi, R. (2011). Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Kecerdasan Emosi Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Humaniora*, 2(1), 524-543.
- [22] Kahya, C., & Kesen, M. (2014). The effect of perceived organizational support on work to family conflict: a Turkish case. *Research Journal of business and Management*, 1(2), 139-148.
- [23] Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 2117-2146.
- [24] Noe et al, (2011), *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition*. McGraw-Hill.
- [25] Susanto (2010). “Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang”, *Aset*, Vol. 12 No.1, Februari 2010, Hal. 75-85.
- [26] Susijawati, N., Maryam, S., & Sulistiowati, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD GUNUNG JATI Kota Cirebon. *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 69-72.
- [27] Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [28] Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- [29] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25.
- [31] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [32] Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [33] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [34] Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work–Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 28-40.
- [35] Yunita, P. I. (2018). Komitmen Organisasi Pada Tenaga Operasional: Peran Work-Life Balance, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 35-44.
- [36] Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. *International journal of environmental research and public health*, 15(2), 344.