

In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Idelie Cemerlang
Jeng Sari, Fetty Poerwita Sary

Analisis Pengaruh Mikro dan Makro Ekonomi Terhadap Return Saham Pada Subsektor Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2017
Andini Pujasari, Irni Yunita

Pengaruh dari Mediasi Supply Chain Intergration Terhadap Hubungan Innovation Oriented dengan Firm Performance pada UMKM Kota Bandung
Balqis Zulfa Azizah, Erni Martini, Sri Widyanesti

Penerapan Activity Based Costing pada Tarif Jasa Rawat Inap (Studi Kasus Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamin)
Magfirah Izani Desta, Irni Yunita

Pengaruh Experiential Marketing dan Brand Knowledge Terhadap Purchase Intention Pada Pengguna Simpati 4G LTE Cabang Purwakarta
Indra Maulana, Ahmad Kurnaepi

Pengembangan Aplikasi Market Place Berbasis Android
Ivan Michael Siregar

Stres Wargabinaan Lapas Wanita Kelas IIA Bandung yang Tidak Pernah Dikunjungi
Dyah Rachman Kuswartanti

Persepsi Konsumen Mengenai Store Atmosphere Pada Supermarket X
Dikdik Purwadisastra

Pengaruh Store Atmosphere (Suasana Toko) dan Lokasi Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Bangunan Sumber Inan di-Kecamatan Palo Ampel-Serang Banten
Yoga Adiyanto

Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Bengkel Honda Petir Utama
Yuda Supriyatna

Sistem Informasi Budgeting Karyawan Pada PT. ABC
Asep Muhammad Indra Purnamas

Pengaruh Orientasi Konsumen Terhadap Kepercayaan Merek Mobil Jepang (Mazda) di Bandung
Rosita Septiani

Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bangun Beton Indonesia Cilegon
Nafudin Muhammad, Raka Hermawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat
Delima Putri Yanti, Fetty Poerwita Sary

Aplikasi Identifikasi Tingkat Kecanduan Gadget pada Anak Usia Dini
Susilawati, Ayu Mira Yunita

Penentuan Harga Kontrak Asuransi Jiwa Dwiguna Unit Link Menggunakan Metode Point To Point
Dwi Susanti, Iin Iriainingsih, Qurrotun A'yun A, Muhamad Deni Johansyah, Badurafalah

Pengaruh Perkembangan Pasar Asuransi Jiwa Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Menggunakan Analisis Regresi
Iin Iriainingsih, Dwi Susanti, Nibros Komara, s Muhamad Deni Johansyah, Badurafalah

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Kesehatan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating
Johannes Kristian Siregar

Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan Tingkat Hutang dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur di BEI
Dwi Winarni, Novi Dirgantari

Optimasi Produksi Barang Menggunakan Logika Fuzzy Metode Mamdani
Yani Maharani Nasution, Graha Prakarsa

Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Tsukamoto
Graha Prakarsa, Yani Maharani Nasution

Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Pindad Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19
Indarta Priyana, Fia Sri Mulyanti

In Search

Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Volume 18 No. 2 | November 2019 | p-ISSN 2085-7993



In Search

*Informatics, Science, Entrepreneur,
Applied Art, Research, Humanism*

Susunan Tim In Search

Pelindung

Dr. Ir. Bob Foster, M.M.

Pengarah

Drs. Muh. Deni Johansyah, M.M.

Penanggung Jawab

Aggi Panigoro, S.E., M.M.
Guci Derry Midaya P, S.Kom

Anggota Redaksi

Budiman, S.T., M.Kom.
Detya Wiryany, M.I.Kom.
Nida Muthi Annisa, S.Psi., M.A.
Ratih Hadianitini, S.Kom., M.B.A.
Nichi Hana Karlina, S.Sn., M.Ds.
Elok Faiqoh Himmah, S.E., M.A.

Sirkulasi

Ripki Achmad Budiman, S.IIP.

Pengantar Redaksi

In Search

Sebagai media informasi penelitian pada Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), In Search memfasilitasi publikasi hasil penelitian dan memberikan pengetahuan perkembangan keilmuan bagi pembacanya.

Edisi saat ini adalah Volume 18 No. 02, November 2019. Edisi kali ini terdiri dari 21 judul artikel hasil penelitian dari bidang Informatika, Ilmu Ekonomi, Manajemen, Psikologi, Akuntansi dan Pendidikan.

Penulis dalam artikel kali ini selain berasal dari UNIBI, juga berasal dari perguruan tinggi lain, seperti Telkom University, Universitas Padjajaran, STIE Dr.Khez. Muttaqien, dan Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri

Semoga dengan keberagaman institusi penulis, dapat menambah wawasan dan meningkatkan warna berpikir, serta meningkatkan minat meneliti bagi pembaca.

In Search
Diterbitkan oleh LPPM UNIBI
Jln. Soekarno Hatta No.643 Bandung
Telp. 022 7329841
Fax. 022 7320842
e-mail : lppm@unibi.ac.id

Salam,

Redaksi

DAFTAR ISI

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Idelie Cemerlang Jeng Sari, Fetty Poerwita Sary	213 – 223
Analisis Pengaruh Mikro dan Makro Ekonomi Terhadap Return Saham pada Subsektor Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2017 Andini Pujasari, Irni Yunita	224 – 240
Pengaruh dari Mediasi <i>Supply Chain Integration</i> Terhadap Hubungan <i>Innovation Oriented</i> dengan <i>Firm Performance</i> pada UMKM Kota Bandung Balqis Zulfa Azizah, Erni Martini, Sri Widiyanesti	241 – 248
Penerapan <i>Activity Based Costing</i> Pada Tarif Jasa Rawat Inap (Studi Kasus Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun) Magfirah Izani Desta, Irni Yunita	249 – 262
Pengaruh <i>Experiential Marketing</i> dan <i>Brand Knowledge</i> Terhadap <i>Purchase Intention</i> pada Pengguna Simpati 4G LTE Cabang Purwakarta Indra Maulana, Ahmad Kurnaepi	263 – 269
Pengembangan Aplikasi <i>Market Place</i> Berbasis Android Ivan Michael Siregar	270 – 276
Stres Wargabinaan Lapas Wanita Kelas IIA Bandung yang Tidak Pernah Dikunjungi Dyah Rachman Kuswartanti	277– 285
Persepsi Konsumen Mengenai <i>Store Atmosphere</i> pada Supermarket X Jalan Soekarno Hatta Kota Bandung Dikdik Purwadisastra	286 – 291
Pengaruh <i>Store Atmosphere</i> (Suasana Toko) dan Lokasi Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Bangunan Sumber Intan Di – Kecamatan Pulo Ampel – Serang Banten Yoga Adiyanto	292 – 302
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Bengkel Honda Petir Utama Yuda Supriyatna	303 –312
Sistem Informasi Budgeting Karyawan Pada PT. ABC Asep Muhammad Indra Purnama	313 – 319

Pengaruh Orientasi Konsumen Terhadap Kepercayaan Merek Mobil Jepang (Mazda) Di Bandung Rosita Septiani	320 - 333
<i>Reward, Punishment</i> Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Bangun Beton Indonesia Cilegon Nafiudin Muhammad, Raka Hermawan	334 - 341
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat Delima Putri Yanti, Fetty Poerwita Sary	342 - 352
Aplikasi Identifikasi Tingkat Kecanduan Gadget pada Anak Usia Dini Susilawati, Ayu Mira Yunita	353- 358
Penentuan Harga Kontrak Asuransi Jiwa Dwiguna Unit Link Menggunakan Metode <i>Point To Point</i> Dwi Susanti, Iin Irianingsih, Qurrotun A'yun A, Muh Deni J, Badrulfalah	359- 363
Pengaruh Perkembangan Pasar Asuransi Jiwa Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Menggunakan Analisis Regresi Iin Irianingsih, Dwi Susanti, Nibros Komara, Muh Deni J, Badrulfalah	364- 369
Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Kesehatan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kota Bandung) Johannes Kristian Siregar	370- 382
Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan, Tingkat Hutang dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur Di BEI Dwi Winarni, Novi Dirgantari	383- 394
Optimasi Produksi Barang Menggunakan Logika Fuzzy Metode Mamdani Vani Maharani Nasution, Graha Prakarsa	395- 403
Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Tsukamoto Graha Prakarsa, Vani Maharani Nasution,	404- 415
Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Pindad Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19 Indarta Priyana ,Fia Sri Mulyanti	416- 423

**PROPOSAL
PENELITIAN**



**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT WANITA DI
RUMAH SAKIT UMUM (RSU) PINDAD KOTA BANDUNG SAAT
PANDEMI COVID-19**

Dibiayai Hibah Internal Universitas (HIU)
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA
2019**

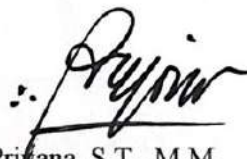
HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Pindad Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19
2.	Ketua Peneliti / Pengusul	
	• Nama	Indarta Priyatna, S.T., M.M.
	• Email	indarta.priyana@unibi.ac.id
	• N I K/NIDN	0412046601
	• Jab. Fungsional /	Asisten Ahli
	• Bidang Keahlian	Manajemen Sumber Daya Manusia
	• Jurusan / Fakultas	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3.	Periode Waktu Penelitian	1 Januari 2019 s.d 1 Desember 2019
4.	Luaran Penelitian	Jurnal InSearch Volume 18 No. 02, November 2019


 Mengetahui
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Elan Rusliandhar, M.M.
 NIDN. 00.251264.02

Bandung, 11 Januari 2020
Ketua Peneliti


Indarta Priyatna, S.T., M.M.
 NIDN. 0412046601

Menyetujui
 Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan


Drs. L. Muhammad Deni Johansyah, M.M.
 NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
BAB III METODE PENELITIAN	5
BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	6
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Rumah Sakit merupakan organisasi non-profit di bidang layanan kesehatan mendapat tuntutan tinggi dari masyarakat dan pemerintah dalam hal memberikan pelayanan yang prima dengan adanya pandemi virus corona (covid-19). Menurut WHO dalam International Labour Organization (2020), Penyakit virus corona (covid-19) merupakan penyakit menular yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama covi-19 diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019.

Selama pandemi, ada risiko yang lebih tinggi bagi beberapa kelompok pekerja yang berada di garis depan tanggap darurat seperti tenaga medis seperti dokter dan perawat dalam menangani pasien yang terjangkit covid-19 tentunya komitmen dari tenaga medis harus sangat di perhatikan. Dengan adanya beban kerja yang meningkat dan peraturan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) membuat stres bekerja meningkat, serta hal ini akan berpengaruh cukup tinggi untuk para perawat wanita.

Menurut Iresa (2015), Keberhasilan kinerja perawat dapat dilihat dari tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya, karena itu komitmen organisasional sangat penting dimiliki oleh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari data dan fakta yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana cara mengetahui pengaruh gambaran

serta pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita pada saat pandemi covid-19 di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah menghitung pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan informasi kepada Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung bagaimana pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita pada saat pandemi covid-19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Work-Family Conflict

Work-family conflict. Work-family conflict didefinisikan sebagai interrole conflict / konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, (Greenhaus dalam Yantha & Sudibya, 2016).

Menurut Greenhaus dalam Yantha & Sudibya (2016) ada tiga indikator Work-Family Conflict, yaitu:

1. Time Based Conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang berasal dari keluarga atau pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2. Strain Based Conflict

Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. Behavior Based Conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

1.2 Stres Kerja

Menurut Robbins (2018:429) stres kerja merupakan suatu perubahan perilaku yang tidak menyenangkan yang terjadi karena adanya tekanan dari lingkungannya. Indikator dari stres kerja ada 3, yaitu:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasional
3. Faktor Pribadi

2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2018:234), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Mayer dalam Priansa (2018:239-242) mengemukakan ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasional yang dimiliki pegawai, yaitu:

1. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.

2. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi.

3. **Komitmen Kontinu**

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti akan mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Apakah Work-Family conflict berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

H2 = Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

H3 = Apakah Work-Family conflict dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode yang dilakukan untuk sebuah penelitian yang termasuk sebagai alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data pada saat penelitian. Penggunaan metode penelitian untuk menguji sebuah kebenaran dan menentukan sebuah penilaian data. Menurut Sugiyono (2018:68) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode adalah metode pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif yaitu pengumpulan data diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status akhir dari subjek penelitian, penulis bisa membuktikan hipotesis work-family conflict dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung didapat melalui wawancara personal atau kelompok, survey dengan melampirkan pertanyaan-pertanyaan maupun metode observasi (Sugiyono, 2016:184). Data yang telah diperoleh digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari RSUD Pindad Kota Bandung . Data sekunder merupakan didapat melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, internet dan berbagai sumber lain yang relevan dijadikan referensi dalam penelitian

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PELAKSANAAN

Tabel 4.1
Anggaran Biaya Penelitian Dasar Pemula

No	Keterangan	Besaran
1.	Honor Tenaga Penunjang	Rp 1,000,000,00
2.	Kertas A4, internet, jurnal keuangan dan bursa keuangan	Rp 900,000,00
3.	Akomodasi	Rp 500,000,00
4.	Publikasi , Seminar, laporan, lainnya	Rp 650,000,00
5.	Jumlah	Rp. 3.000.000,00

Tabel 4.2
Jadwal Penelitian Dasar Pemula

No	Jenis Kegiatan	Bulan											
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
1	Observasi Pendahuluan	x	x	x									
2	Pengumpulan data Penunjang pada PT. Duta			x	x	x							
3	Penyusunan Artikel Ilmiah						x	x					
5	Publikasi Jurnal								x	x			
4	Penyusunan laporan Penelitian										x	x	

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: ALFABETA
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. 2018. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: ALFABETA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Indarta Priyana, S.T., M.M.
2	Jenis Kelamin	Laki – laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli/1 Desember 2018
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	5007.15.001
5	NIDN	0412046601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Kulon Progo, 12 April 1966
7	E-mail	indarta.priyana@unibi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081395003737
9	Alamat Kantor	Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracandong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286
10	Nomor Telepon/Faks	
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 4
12	Mata Kuliah yg Diampu	1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta	Universitas Pasundan	
Bidang Ilmu	Teknik Perminyakan	Magister Manajemen	
Tahun Masuk-Lulus	1986-1995	2013-2016	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang		
Nama Pembimbing/Promotor			

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT WANITA DI
RUMAH SAKIT UMUM (RSU) PINDAD KOTA BANDUNG SAAT
PANDEMI COVID-19**

Dibiayai Hibah Internal Universitas (HIU)
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Pindad Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19
2.	Ketua Peneliti / Pengusul	
	• Nama	Indarta Priyatna, S.T., M.M.
	• Email	indarta.priyana@unibi.ac.id
	• N I K/NIDN	0412046601
	• Jab. Fungsional /	Asisten Ahli
	• Bidang Keahlian	Manajemen Sumber Daya Manusia
	• Jurusan / Fakultas	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3.	Periode Waktu Penelitian	1 Januari 2019 s.d 1 Desember 2019
4.	Rencana Luaran Penelitian	Jurnal Nasional terakreditasi Jurnal internasional bereputasi



Bandung, 20 Mei 2019
Ketua Peneliti

Indarta Priyatna, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

Menyetujui
Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan

Drs. H. Muhammad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	1
BAB I PENDAHULUAN.....	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
BAB III METODE PENELITIAN	5
BAB IV HASIL DAN ANALISA PENELITIAN	27
BAB V LUARAN PENELITIAN.....	45
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita pada saat pandemi covid-19 di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita berjumlah 73 orang, menggunakan teknik penarikan sampel purposive sampling dengan kriteria perawat wanita yang sudah menikah yang berjumlah 59 orang. Besaran nilai koefisien determinasi Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 50,1% sedangkan 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Work-Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Secara simultan Work-Family Conflict dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKAN

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Rumah Sakit merupakan organisasi non-profit di bidang layanan kesehatan mendapat tuntutan tinggi dari masyarakat dan pemerintah dalam hal memberikan pelayanan yang prima dengan adanya pandemi virus corona (covid-19). Menurut WHO dalam International Labour Organization (2020), Penyakit virus corona (covid-19) merupakan penyakit menular yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama covid-19 diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019. Selama pandemi, ada risiko yang lebih tinggi bagi beberapa kelompok pekerja yang berada di garis depan tanggap darurat seperti tenaga medis seperti dokter dan perawat dalam menangani pasien yang terjangkit covid-19 tentunya komitmen dari tenaga medis harus sangat di perhatikan. Dengan adanya beban kerja yang meningkat dan peraturan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) membuat stres bekerja meningkat, serta hal ini akan berpengaruh cukup tinggi untuk para perawat wanita.

Menurut Iresa (2015), Keberhasilan kinerja perawat dapat dilihat dari tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya, karena itu komitmen organisasional sangat penting dimiliki oleh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

Menurut Yantha dalam Putu et al. (2017), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh work-family conflict. Perempuan yang sudah menikah dan bekerja akan mengalami peran ganda antara peran sebagai istri, peran sebagai orang tua dan peran dalam mengurus pekerjaannya, hal tersebut akan menimbulkan konflik. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena konflik antar

peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan, konflik inilah yang disebut dengan work-family conflict. Hasil penelitian Puspitasari (2012) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara work-family conflict terhadap komitmen organisasional, artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja.

Selain work-family conflict yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional adalah stres kerja (Gede dan Agoes dalam Ariawan & Sriathi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al. dan Firth et al. dalam Ariawan & Sriathi (2017) menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

a. Work-Family Conflict

Work-family conflict. Work-family conflict didefinisikan sebagai interrole conflict / konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, (Greenhaus dalam Yantha & Sudibya, 2016).

Menurut Greenhaus dalam Yantha & Sudibya (2016) ada tiga indikator Work-Family Conflict, yaitu:

1. Time Based Conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang berasal dari keluarga atau pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2. Strain Based Conflict

Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. Behavior Based Conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

b. Stres Kerja

Menurut Robbins (2018:429) stres kerja merupakan suatu perubahan perilaku yang tidak menyenangkan yang terjadi karena adanya tekanan dari lingkungannya. Indikator dari stres kerja ada 3, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

2. Faktor Organisasional

3. Faktor Pribadi

2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2018:234), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Mayer dalam Priansa (2018:239-242) mengemukakan ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasional yang dimiliki pegawai, yaitu:

1. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.

2. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi.

3. **Komitmen Kontinu**

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti akan mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Apakah Work-Family conflict berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

H2 = Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

H3 = Apakah Work-Family conflict dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode yang dilakukan untuk sebuah penelitian yang termasuk sebagai alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data pada saat penelitian. Penggunaan metode penelitian untuk menguji sebuah kebenaran dan menentukan sebuah penilaian data. Menurut Sugiyono (2018:68) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode adalah metode pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif yaitu pengumpulan data diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status akhir dari subjek penelitian, penulis bisa membuktikan hipotesis work-family conflict dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung didapat melalui wawancara personal atau kelompok, survey dengan melampirkan pertanyaan-pertanyaan maupun metode observasi (Sugiyono, 2016:184). Data yang telah diperoleh digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari RSUD Pindad Kota Bandung . Data sekunder merupakan didapat melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, internet dan berbagai sumber lain yang relevan dijadikan referensi dalam penelitian

BAB IV

HASIL DAN ANALISA PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 59 responden yang merupakan seluruh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Pindad Kota Bandung Berdasarkan dari hasil penelitian, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	keterangan	Jumlah	%
Usia	20-30 tahun	21	36,00 %
	31-40 tahun	29	49,00%
	40-45 tahun	9	15,00%
	Jumlah	59	100%
Pendidikan	Diploma	54	91,52 %
	Sarjana	5	8,48 %
	Jumlah	59	100%
Masa Kerja	< 1Tahun	25	25,51%
	1- 5 Tahun	57	58,16%
	6-10 Tahun	16	16,33%
	Jumlah	59	100%

Sumber: Hasil Olah Data

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 59 responden di RSUD Pindad Kota Bandung untuk mengetahui bagaimana gambaran responden terhadap Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Work-Family Conflict</i>	16,88	1,88	Tinggi
2	Stres Kerja	17,58	2,97	Tinggi
3	Komitmen Organisasional	24,15	2,68	Kurang Baik

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional, dikategorikan tinggi dan kurang baik.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Work family conflict dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19 mengalami konflik peran antara peran keluarga dan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya komitmen organisasional. Dapat dilihat pada tabel 4.15, dimana pada pernyataan no 4 dari 59 orang responden, sebanyak 31 orang menjawab setuju jika tuntutan pekerjaan sebagai perawat dengan kondisi sedang terjadinya pandemi covid-19 tidak maksimal dalam menjalankan peran di keluarga. Hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dari perawat wanita yang sudah menikah.

Penelitian yang dilakukan penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara work-family conflict terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil uji t work-family conflict dikatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai t-hitung $>$ t-tabel ($-4,563 > -2,003$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat work-family conflict, maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat work-family conflict, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji determinasi pengaruh work-family conflict memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel work-family conflict berpengaruh sebesar 0,044 atau 4,4% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 95,6% ($100\% - 4,4\%$) dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19 mengalami beberapa tekanan yang dihadapi yang mengakibatkan menurunnya komitmen organisasional. Dapat dilihat pada tabel dimana pada pernyataan nomor 4 dari 59 orang responden, sebanyak 29 orang menjawab setuju merasa tertekan jika selama bekerja dengan kondisi pandemi covid-19 mengahruskan memakai APD (Alat Pelindung Diri) yang membuat pergerakannya dalam bekerja menjadi terbatas. Hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dari perawat wanita yang sudah menikah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al. dan Firth et al. dalam Ariawan & Sriathi (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil uji t stres kerja dikatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai t-hitung $> t$ -tabel ($-7,165 > -2,003$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel stres kerja berpengaruh sebesar 0,316 atau sebesar 31,6% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 68,4% ($100\% - 31,6\%$) dipengaruhi oleh variabel work-family conflict dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2.2 Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional

Work family conflict dan stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawta wanita yang sudah menikah di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19 mengalami penurunan terhadap komitmen organisasional. Hal ini terjadi karena perawat wanita yang sudah

menikah mengalami konflik peran antara peran keluarga dan pekerjaan, dan merasa tertekan karena jika selama bekerja dengan kondisi pandemi covid-19 mengharuskan memakai APD (Alat Pelindung Diri) yang membuat pergerakannya dalam bekerja menjadi terbatas dan bertambahnya jam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu et al. (2017) menunjukkan bahwa work family conflict dan stres kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa work-family conflict dan stres kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai sig $(0,00) < 0,05$ dan nilai F-hitung $> f$ -tabel $(28,113 > 3,16)$. Berdasarkan uji determinasi secara simultan pengaruh work-family conflict dan stres kerja adalah sebesar 0,501 sekiranya 51,1% sedangkan sisanya 49,9% $(100\% - 51,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Setelah dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu menambah referensi seputar variabel yang penulis angkat dalam penelitian ini

BAB V

LUARAN PENELITIAN

Penelitian ini telah terbit pada Jurnal InSearch Volume 18 No. 02, November 2019.

The screenshot shows the In Search journal website interface. At the top, there is a blue header with the journal name 'In Search' and navigation links: 'Terkini', 'navigation.archives', and 'Tentang Kami'. A search icon and the word 'Cari' are on the right. Below the header, the article title is prominently displayed: 'THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON WOMEN NURSE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PINDAD PUBLIC HOSPITAL (RSU) BANDUNG CITY DURING COVID-19 PANDEMIC'. The authors listed are Indarta Priyana and Fia Sri Mulyanti, both from the Faculty of Economics and Business, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia. An abstract follows, detailing the study's aim to explore work-family conflict and stress on nurses' organizational commitment during the COVID-19 pandemic at Pindad General Hospital. The abstract mentions a quantitative approach and a purposive sampling technique with 73 married female nurses. It also states that the magnitude of the coefficient of determination is 50.1% and 49.9% is explained by other variables. To the right of the article, there is a sidebar with a search bar, a note that the journal is indexed, and language options: Bahasa, Bahasa Indonesia, and English. Below that, an 'Informasi' section includes links for 'Untuk Pembaca', 'Untuk Penulis', and 'Untuk Pustakawan'. At the bottom of the article, there is a 'PDF (English)' button, the publication date 'Diterbitkan 2021-09-03', and the issue information 'Terbitan Vol.18.No.2.(2019). In Search'.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai gambaran work-family conflict perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Hasil penelitian mengenai gambaran work-family conflict perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19 menunjukkan nilai yang tinggi dan perlu diperbaiki. Hal tersebut diketahui dari nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 1,88. Angka tersebut berada pada interval 1,81-2,60 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat work family conflict ini dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama pada saat pandemi covid-19, tuntutan peran dalam pekerjaan sebagai perawat bagi perawat wanita yang telah menikah meningkat, hal ini berakibat pada saat bersamaan peran mereka dalam keluarga sebagai ibu, orang tua, maupun sebagai istri menjadi kurang optimal dibandingkan kondisi sebelum pandemi covid-19.

2. Hasil penelitian mengenai gambaran stres kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Berdasarkan hasil penelitian secara kondisi menunjukkan bahwa Stres Kerja perawat wanita yang sudah menikah pada saat pandemi covid-19 di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung tinggi dan perlu mendapat perhatian. Diketahui dari nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu 1,96. Angka tersebut berada pada interval 1,81-2,60 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat stress kerja para perawat wanita yang telah menikah ini dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama pada saat pandemi Covid-19, dan kemungkinan paling besar penyebabnya

adalah : tekanan psikologi bahwa risiko pekerjaan di rumah sakit sebagai perawat akan lebih mudah terkena serangan Covid-19, tuntutan untuk selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), pikiran dan dampak psikologis ketika secara bersamaan memikirkan pekerjaan, kesehatan sendiri, dan keluarganya.

3. Hasil penelitian mengenai gambaran komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, secara kondisi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung pada saat pandemi covid-19 kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat pada nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu 2,68 angka tersebut berada pada interval 2,61-3,40 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Angka yang tidak tinggi dalam hal komitmen organisasional dari para perawat wanita yang telah menikah sementara mereka tetap bekerja dengan baik, salah satunya disebabkan perlunya mereka untuk mendapat pemenuhan kebutuhan finansial.

4. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Nilai sig dari variabel work-family conflict adalah $(0,00) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(-4,563) > t\text{-tabel } (-2,003)$. Dengan hal ini work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan semakin tingginya tingkat work-family conflict, maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat work-family conflict, maka semakin tinggi komitmen organisasional. Besaran pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasional dapat terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,044 atau sebesar 4,4% dengan sisa sebesar 95,6% (100% -

4,4%) yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Nilai sig dari variabel stres kerja adalah $(0,00) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(-7,165) > t$ -tabel $(-2,003)$. Dengan hal ini work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional

Besaran pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,316 sekiranya 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel work-family conflict dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi covid-19.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa work-family conflict dan stres kerja dapat dikatakan secara simultan dan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $(0,00) < 0,05$ dan nilai F-hitung $> f$ -tabel $(28,113 > 3,16)$.

Besaran pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,501 atau 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% $(100\% - 50,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: ALFABETA
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. 2018. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- International Labour Organization. (2020). Dalam menghadapi pandemi: Dan Bencana: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*, 1–52. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf
- Iresa, A. R. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 1–10.
- Kurniawaty, E. (2017). Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
- Pascasarjana, P., Manajemen, M. S., & Hatta, U. B. (2013). *Oleh : UNIVERSITAS BUNG HATTA*.
- Puspitasari, A. (2012). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jejak (Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan)*, 5(1), 73–81. <https://doi.org/10.15294/jejak.v5i1.4631>
- Putu, N., Kusumadiari, L., Sudibya, I. G. A., & Ardana, I. K. (2017). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SMA N 1 KUTA UTARA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Pada era global saat ini dengan perubahan yang sangat pesat mengakibatkan*. 6(9), 4919–4946.
- Sudharma, I. N. (2016). *Work family conflict*. 5(8), 4719–4748.

- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Cakrawala Citramega. *Jurnal KREATIF*, 6(1), 125–145.
- Utami, L. D. A. dan H. N. (2018). KINERJA (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 55 No. 2 Februari 2018/ Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id*, 55(2).
- Yantha, G., & Sudibya, G. (2016). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 2573–2605.
- Yuliviona, R. (2015). Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, 8(4), 192–198. <https://doi.org/10.22216/jit.2014.v8i4.15>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Indarta Priyana, S.T., M.M.
2	Jenis Kelamin	Laki – laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli/1 Desember 2018
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	5007.15.001
5	NIDN	0412046601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Kulon Progo, 12 April 1966
7	E-mail	indarta.priyana@unibi.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081395003737
9	Alamat Kantor	Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracandong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286
10	Nomor Telepon/Faks	
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 4
12	Mata Kuliah yg Diampu	1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta	Universitas Pasundan	
Bidang Ilmu	Teknik Perminyakan	Magister Manajemen	
Tahun Masuk-Lulus	1986-1995	2013-2016	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang		
Nama Pembimbing/Promotor			

2. SURAT TUGAS

 UNIBI Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Komplek: Jalan Soekarno 111711 No. 843 Serikung - Jawa Barat Indonesia 40266 T. +6222 7520641 F. +6222 7520642 E. lppm@unibi.ac.id www.unibi.ac.id	<h3>SURAT TUGAS</h3> <p>Nomor : 07/LPPM/FEB/IX/2019</p> <p>Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (LPPM-UNIBI), dengan ini memberikan tugas kepada:</p> <table border="1"><thead><tr><th>No.</th><th>Nama Dosen</th><th>NIK/NIDN</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.</td><td>Indarta Priyana, S.T., M.M.</td><td>0412046601</td></tr></tbody></table> <p>Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan tema "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Pindad Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19"</p> <p>Tugas ini hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil kegiatan kepada bagian LPPM.</p> <p>Bandung, 6 September 2019 Plt. Ka. LPPM</p>  <u>Dr. Muhammad Deni Johansyah, M.M.</u> NIDN-00.141260.01	No.	Nama Dosen	NIK/NIDN	1.	Indarta Priyana, S.T., M.M.	0412046601
No.	Nama Dosen	NIK/NIDN					
1.	Indarta Priyana, S.T., M.M.	0412046601					

2. Artikel Penelitian

In Search

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) PINDAD KOTA BANDUNG SAAT PANDEMI *COVID-19*

Indarta Priyana ¹, ² Fia Sri Mulyanti

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email : indarta.priyana@unibi.ac.id¹, srimulyantifia@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita pada saat pandemi *covid-19* di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita berjumlah 73 orang, menggunakan teknik penarikan sampel *purposive sampling* dengan kriteria perawat wanita yang sudah menikah yang berjumlah 59 orang. Besaran nilai koefisien determinasi *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 50,1% sedangkan 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Secara simultan *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Komitmen Organisasional.

Abstract

This study aims to determine the description and influence of work-family conflict and work stress on the organizational commitment of female nurses during the COVID-19 pandemic at the Pindad General Hospital (RSU) Bandung City. The method used in this research is descriptive and verification method with a quantitative approach. The population in this study were 73 female nurses, using a purposive sampling technique with the criteria of married female nurses totaling 59 people. The magnitude of the coefficient of determination of Work-Family Conflict and Work Stress on Organizational Commitment is 50.1% while 49.9% is explained by other variables not explained in this study. The results of the study partially show that Work-Family Conflict has a negative and significant effect on Organizational Commitment, and Work Stress has a negative and significant effect on Organizational Commitment. Simultaneously Work-Family Conflict and Work Stress have a significant effect on the Organizational Commitment of married female nurses at the Pindad General Hospital (RSU) Bandung City.

Keywords: Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam

menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Rumah Sakit merupakan organisasi non-profit di bidang layanan kesehatan mendapat tuntutan tinggi dari masyarakat dan pemerintah dalam hal memberikan pelayanan yang prima

dengan adanya pandemi virus corona (*covid-19*). Menurut WHO dalam *International Labour Organization* (2020), Penyakit virus corona (*covid-19*) merupakan penyakit menular yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama *covi-19* diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019.

Selama pandemi, ada risiko yang lebih tinggi bagi beberapa kelompok pekerja yang berada di garis depan tanggap darurat seperti tenaga medis seperti dokter dan perawat dalam menangani pasien yang terjangkit *covid-19* tentunya komitmen dari tenaga medis harus sangat di perhatikan. Dengan adanya beban kerja yang meningkat dan peraturan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) membuat stres bekerja meningkat, serta hal ini akan berpengaruh cukup tinggi untuk para perawat wanita.

Menurut Iresa (2015), Keberhasilan kinerja perawat dapat dilihat dari tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya, karena itu komitmen organisasional sangat penting dimiliki oleh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung.

Menurut Yantha dalam Putu et al. (2017), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict*. Perempuan yang sudah menikah dan bekerja akan mengalami peran ganda antara peran sebagai istri, peran sebagai orang tua dan peran dalam mengurus pekerjaannya, hal tersebut akan menimbulkan konflik. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan, konflik inilah yang disebut dengan *work-family conflict*. Hasil penelitian Puspitasari (2012) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional, artinya hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja.

Selain *work-family conflict* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional adalah stres kerja (Gede dan Agoes dalam Ariawan & Sriathi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al. dan Firth et al. dalam Ariawan & Sriathi (2017) menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Work-Family Conflict

Work-family conflict. *Work-family conflict* didefinisikan sebagai *interrole conflict* / konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, (Greenhaus dalam Yantha & Sudibya, 2016).

Menurut Greenhaus dalam Yantha & Sudibya (2016) ada tiga indikator *Work-Family Conflict*, yaitu:

1. *Time Based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang berasal dari keluarga atau pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2. *Strain Based Conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. *Behavior Based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Stres Kerja

Menurut Robbins (2018:429) stres kerja merupakan suatu perubahan perilaku yang tidak menyenangkan yang terjadi karena adanya tekanan dari lingkungannya. Indikator dari stres kerja ada 3, yaitu:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasional
3. Faktor Pribadi

Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2018:234), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Mayer dalam Priansa (2018:239-242) mengemukakan ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasional yang dimiliki pegawai, yaitu:

1. Komitmen Afektif
Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Normatif
Komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi.
3. Komitmen Kontinu
Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 - *Work-Family conflict* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.
- H2 - Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.
- H3 - *Work-Family conflict* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh

negatif terhadap Komitmen Organisasional perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode yang dilakukan untuk sebuah penelitian yang termasuk sebagai alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data pada saat penelitian. Penggunaan metode penelitian untuk menguji sebuah kebenaran dan menentukan sebuah penilaian data. Menurut Sugiyono (2018:68) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode adalah metode pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif yaitu pengumpulan data diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status akhir dari subjek penelitian, penulis bisa membuktikan hipotesis *work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat wanita di RSUD Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung didapat melalui wawancara personal atau kelompok, survey dengan melampirkan pertanyaan-pertanyaan maupun metode observasi (Sugiyono, 2016:184). Data yang telah diperoleh digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari RSUD Pindad Kota Bandung. Data sekunder merupakan didapat melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, internet dan berbagai sumber lain yang relevan dijadikan referensi dalam penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 59 responden yang merupakan seluruh perawat wanita yang

sudah menikah di RSU Pindad Kota Bandung. Berdasarkan dari hasil penelitian, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	%
Usia	20-30 tahun	21	36,00 %
	31-40 tahun	29	49,00%
	40-45 tahun	9	15,00%
	Jumlah	59	100%
Pendidikan	Diploma	54	91,52 %
	Sarjana	5	8,48 %
	Jumlah	59	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	25	25,51%
	1- 5 Tahun	57	58,16%
	6-10 Tahun	16	16,33%
	Jumlah	59	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 59 responden di RSU Pindad Kota Bandung untuk mengetahui bagaimana gambaran responden terhadap *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden

No	Variabel	Rat a-Rat a Skor	Rat a-Rat a	Kate gori
1	<i>Work-Family Conflict</i>	16,88	1,88	Tingg i
2	Stres Kerja	17,58	2,97	Tingg i
3	Komitme n Organisa sional	24,15	2,68	Kura ng Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional, dikategorikan tinggi dan kurang baik.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasional

Work family conflict dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawat wanita yang sudah menikah di RSU Pindad Kota Bandung saat pandemi *COVID-19* mengalami konflik peran antara peran keluarga dan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya komitmen organisasional. Dapat dilihat pada tabel 4.15, dimana pada pernyataan no 4 dari 59 orang responden, sebanyak 31 orang menjawab setuju jika tuntutan pekerjaan sebagai perawat dengan kondisi sedang terjadinya pandemi *COVID-19* tidak maksimal dalam menjalankan peran di keluarga. Hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dari perawat wanita yang sudah menikah.

Penelitian yang dilakukan penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji t *work-family conflict* dikatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai t-hitung > t-tabel (-4,563 > -2,003)

dan nilai sig (0,00) < 0,05. Artinya semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat *work-family conflict*, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji determinasi pengaruh *work-family conflict* memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel *work-family conflict* berpengaruh sebesar 0,044 atau 4,4% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 95,6% (100% - 4,4%) dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Kota Bandung saat pandemi *covid-19* mengalami beberapa tekanan yang dihadapi yang mengakibatkan menurunnya komitmen organisasional. Dapat dilihat pada tabel 4.26 dimana pada pernyataan nomor 4 dari 59 orang responden, sebanyak 29 orang menjawab setuju merasa tertekan jika selama bekerja dengan kondisi pandemi *covid-19* mengahruskan memakai APD (Alat Pelindung Diri) yang membuat pergerakannya dalam bekerja menjadi terbatas. Hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dari perawat wanita yang sudah menikah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al. dan Firth et al. dalam Ariawan & Sriathi (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji t stres kerja dikatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai t-hitung > t-tabel (-7,165 > -2,003) dan nilai sig (0,00) < 0,05. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka

akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel stres kerja berpengaruh sebesar 0,316 atau sebesar 31,6% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 68,4% (100% - 31,6%) dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional

Work family conflict dan stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Kota Bandung saat pandemi *covid-19* mengalami penurunan terhadap komitmen organisasional. Hal ini terjadi karena perawat wanita yang sudah menikah mengalami konflik peran antara peran keluarga dan pekerjaan, dan merasa tertekan karena jika selama bekerja dengan kondisi pandemi *covid-19* mengahruskan memakai APD (Alat Pelindung Diri) yang membuat pergerakannya dalam bekerja menjadi terbatas dan bertambahnya jam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu et al. (2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional dikarenakan mempunyai nilai sig (0,00) < 0,05 dan nilai F-hitung > f-tabel (28,113 > 3,16). Berdasarkan uji determinasi secara simultan pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja adalah sebesar 0,501 sekiranya 51,1% sedangkan sisanya 49,9% (100% - 51,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Setelah

dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu menambah referensi seputar variabel yang penulis angkat dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai gambaran *work-family conflict* perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Hasil penelitian mengenai gambaran *work-family conflict* perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19* menunjukkan nilai yang tinggi dan perlu diperbaiki. Hal tersebut diketahui dari nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 1,88. Angka tersebut berada pada interval 1,81-2,60 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat *work family conflict* ini dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama pada saat pandemi *covid-19*, tuntutan peran dalam pekerjaan sebagai perawat bagi perawat wanita yang telah menikah meningkat, hal ini berakibat pada saat bersamaan peran mereka dalam keluarga sebagai ibu, orang tua, maupun sebagai istri menjadi kurang optimal dibandingkan kondisi sebelum pandemi *covid-19*.

2. Hasil penelitian mengenai gambaran stres kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Berdasarkan hasil penelitian secara kondisi menunjukkan bahwa Stres Kerja

perawat wanita yang sudah menikah pada saat pandemi *covid-19* di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung tinggi dan perlu mendapat perhatian. Diketahui dari nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu 1,96. Angka tersebut berada pada interval 1,81-2,60 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat *stress* kerja para perawat wanita yang telah menikah ini dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama pada saat pandemi *Covid-19*, dan kemungkinan paling besar penyebabnya adalah : tekanan psikologi bahwa risiko pekerjaan di rumah sakit sebagai perawat akan lebih mudah terkena serangan *Covid-19*, tuntutan untuk selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), pikiran dan dampak psikologis ketika secara bersamaan memikirkan pekerjaan, kesehatan sendiri, dan keluarganya.

3. Hasil penelitian mengenai gambaran komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, secara kondisi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung pada saat pandemi *covid-19* kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat pada nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu 2,68 angka tersebut berada pada interval 2,61-3,40 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Angka yang tidak tinggi dalam hal komitmen organisasional dari para perawat wanita yang telah menikah sementara mereka tetap bekerja dengan baik, salah satunya disebabkan perlunya mereka untuk mendapat pemenuhan kebutuhan finansial.

4. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah

Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Nilai sig dari variabel *work-family conflict* adalah $(0,00) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(-4,563) > t\text{-tabel } (-2,003)$. Dengan hal ini *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*. Hal ini menunjukkan semakin tingginya tingkat *work-family conflict*, maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat *work-family conflict*, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Besaran pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional dapat terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,044 atau sebesar 4,4% dengan sisa sebesar 95,6% $(100\% - 4,4\%)$ yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Nilai sig dari variabel stres kerja adalah $(0,00) < 0,05$ dan nilai t-hitung $(-7,165) > t\text{-tabel } (-2,003)$. Dengan hal ini *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Besaran pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat

terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,316 sekiranya 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Kota Bandung saat pandemi *covid-19*.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa *work-family conflict* dan stres kerja dapat dikatakan secara simultan dan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $(0,00) < 0,05$ dan nilai F-hitung $> f\text{-tabel } (28,113 > 3,16)$.

Besaran pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat terlihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,501 atau 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% $(100\% - 50,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

6. REFERENSI

- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: ALFABETA
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. 2018. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Sugriyono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: ALFABETA
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- International Labour Organization. (2020). Dalam menghadapi pandemi: Dan Bencana: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*, 1–52. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf
- Iresa, A. R. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 1–10.
- Kurniawaty, E. (2017). Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
- Pascasarjana, P., Manajemen, M. S., & Hatta, U. B. (2013). *Oleh : UNIVERSITAS BUNG HATTA*.
- Puspitasari, A. (2012). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jejak (Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan)*, 5(1), 73–81. <https://doi.org/10.15294/jejak.v5i1.4>
- 631
- Putu, N., Kusumadiari, L., Sudibya, I. G. A., & Ardana, I. K. (2017). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SMA N 1 KUTA UTARA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK *PENDAHULUAN* Pada era global saat ini dengan perubahan yang sangat pesat mengakibatkan. 6(9), 4919–4946.
- Sudharma, I. N. (2016). *Work family conflict*. 5(8), 4719–4748.
- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Cakrawala Citramega. *Jurnal KREATIF*, 6(1), 125–145.
- Utami, L. D. A. dan H. N. (2018). KINERJA (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 2 Februari 2018| Administrasibisnis.Studentjournal.U b.Ac.Id*, 55(2).
- Yantha, G., & Sudibya, G. (2016). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 2573–2605.
- Yuliviona, R. (2015). Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, 8(4), 192–198. <https://doi.org/10.22216/jit.2014.v8i4.15>