

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas sumber daya manusia adalah mengatur dan memastikan supaya jembatan yang menghubungkan perusahaan dan karyawan bisa terbangun dengan baik, kokoh dan mendapatkan manfaat yang besar. Tanpa adanya kerjasama antara perusahaan dan karyawan yang baik maka MSDM tidak akan berjalan dengan baik, karna sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya.

Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Salah satu lembaga kesehatan yang menangani masyarakat adalah rumah sakit. Fungsi rumah sakit sekarang ini bertambah kearah pelayanan kesehatan yang menyeluruh. Fungsi ini meliputi upaya penyembuhan bagi pasien yang sakit maupun yang membutuhkan konsultasi kesehatan dan upaya pencapaian serta peningkatan kesehatan.

Bertambahnya jumlah karyawan wanita memberikan pemahaman bahwa dorongan ekonomi lah yang menjadi alasan mengapa para wanita ikut bekerja. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan untuk mendukung penghasilan tambahan

ekonomi dalam rumah tangga. Namun bagi wanita yang telah berkeluarga akan mengakibatkan ketidakseimbangan tanggung jawab antara keluarga dengan pekerjaan.

Bertambahnya jumlah karyawan wanita memberikan pemahaman bahwa dorongan ekonomi lah yang menjadi alasan mengapa para wanita ikut bekerja. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan untuk mendukung penghasilan tambahan ekonomi dalam rumah tangga. Namun bagi wanita yang telah berkeluarga akan mengakibatkan ketidakseimbangan tanggung jawab antara keluarga dengan pekerjaan.

Menurut Greenhouse dan Beutell (2011:23), *work family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga atau dengan kata lain, sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict pada karyawan wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama mereka yang harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan dengan peran mereka sebagai seorang pekerja. Tidak bisa dipungkiri, konflik seperti ini dapat menimbulkan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, di satu sisi wanita pekerja dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus serta membina rumah tangga dengan baik, dan disisi lain juga harus bertanggung jawab sebagai seorang wanita pekerja yang dituntut untuk bekerja secara profesional.

Namun, tidak semua dari wanita pekerja dapat membagi peran dengan baik antara pekerjaan dengan rumah tangga. Pembagian peran tersebut dapat berakibat terganggunya pemenuhan peran yang satu dengan yang lainnya dan dapat berujung pada stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan wanita, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan *work family conflict* berupa:

1. Adanya tekanan waktu yang dirasakan karyawan wanita. Hal ini dikarenakan jumlah waktu bekerja lebih banyak jika dibandingkan dengan waktu bersama keluarga. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu hanya wanita yang diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu.
2. Dukungan keluarga. Dikarenakan wanita yang bekerja juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Sehingga wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami sitri, anak dan hal-hal lain yang menyangkut urusan rumah tangga. Jika wanita karir tidak pandai menyeimbangi peran ganda tersebut akhirnya akan berantakan.
3. Kepuasan kerja dirasakan masih kurang bagi karyawan wanita yang sudah berkeluarga dikarenakan pemberian *reward* tidak dibedakan antara pria, wanita yang berkeluarga ataupun yang belum menikah.

Stres kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh tekanan organisasional, biasa terjadi karena adanya beban kerja yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dalam waktu tertentu. Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungan perusahaan serta waktu kerja yang mengikat

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berpengaruh pada tingkat stres seseorang.

Selain itu penyebab stres pada karyawan dikarenakan mereka yang terlalu memforsir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Walaupun *work family conflict* dan stres kerja biasa terjadi pada karyawan, mereka harus bisa berkomitmen pada perusahaan dimana mereka bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dilapangan dengan karyawan wanita, juga ditemukan permasalahan stres kerja pada karyawan berupa :

1. Terjadinya konflik peran (*role conflict*). Peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Sehingga menurunkan kualitas hubungan dalam keluarga yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selain kurang harmonis di keluarga juga timbul konflik peran sebagai pasangan suami isteri dan peran sebagai orang tua. Akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan suatu tekanan mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anggota keluarga, kurang memperhatikan anggota keluarga, cepat lelah dan lain-lain.
2. Beban kerja yaitu berupa kurangnya kejelasan dalam tanggung jawab pekerjaan. Hal ini dikarenakan sifat wanita yang suka menolong sehingga ketika ada rekan kerja yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, sulit untuk menolak membantu menyelesaikan pekerjaannya. Padahal disisi lain,

karyawan tersebut juga memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

3. Pengembangan karir. Bagi wanita merasa cukup terbatas peluang karirnya, terutama bagi wanita yang sudah memiliki keluarga, hal ini dikarenakan untuk mendapat promosi tentunya karyawan harus memiliki keterampilan jabatan dengan mengikuti berbagai pelatihan atau mengambil studi lanjutan. Ini dirasa cukup sulit karena artinya wanita tersebut harus sering meninggalkan keluarganya demi mencapai karirnya.

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi, sehingga karyawan akan loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, melalui terpenuhinya harapan kerja karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Komitmen mencerminkan tingkat loyalitas individu terhadap profesinya yang dipersepsikan oleh individu, sehingga individu tersebut dapat bersikap profesional dalam bekerja. Anggota organisasi yang dapat menjaga komitmen merupakan aset sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi karena diharapkan dapat bekerja secara profesional. Hal ini tentunya akan membawa pengaruh positif bagi organisasi.

Organisasi memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang komitmen organisasi, dalam hal ini kerjasama yang baik antar karyawan serta karyawan dengan atasan. Dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan akan menyelesaikan tugas serta kewajibannya secara maksimal, sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen karyawan pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang dilihat dari:

1. Dari segi komitmen afektif berupa masih ada karyawan yang belum mengetahui tanggung jawab yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, Padahal setiap karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing-masing.
2. Dari segi komitmen normatif yaitu berupa tingginya tingkat absensi karyawan. Adapaun data tingkat absensi pegawai pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Wanita RSUD Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Persentase
1.	2015	92,5 %
2.	2016	91,78%
3.	2017	90,75%
4.	2018	90,4%

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf HRD RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu mengalami penurunan dalam empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu (2017) dimana melakukan penelitian mengenai pengaruh pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional SMA N 1 Kuta Utara. Ditemukan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres.

Penelitian Ronal (2018) menyajikan penelitian mengenai pengaruh work to family conflict terhadap komitmen organisasi pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara *parsial work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Begitu juga didapati dalam penelitian yang dilakukan Kristian (2017). dalam penelitiannya, karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam konflik peran ganda. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada komitmen organisasi.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PEREMPUAN DI RSUD KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang di peroleh dalam penulisan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan referensi bagi para mahasiswa yang melaksanakan penelitian tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengambil kebijakan yang dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict* dan stres kerja terhadap karyawan wanita serta dapat meningkatkan komitmen karyawan.

1.5 Sistematika Penulis

Adapun sistematika penulisan skripsi penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan serta kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi *Work Family Conflict*

Work-family conflict terjadi ketika ekspektasi yang berhubungan dengan peran tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan dari peran lain, sehingga performa dari peran tersebut kurang efisien. Banyak karyawan mengalami *work-family conflict* ketika mereka mencoba untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Secara umum, menurut Greenhouse dan Beutell (2011:23), *work-family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk *inter-role conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Frone, Rusell & Cooper (2012:12) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Menurut Netemeyer, Boles &, McMurrian (2012:15), *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar-peran di mana tuntutan, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan berpengaruh dalam melakukan tanggung jawab keluarga. Selanjutnya, Howard (2015:16) dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga).

2.1.1.1 Indikator Work Family Conflict

Stoner dan Charles (2015:23) menyatakan indikator yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu :

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

4. Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

5. *Size of firm*

Yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. mungkin saja mempengaruhi work family conflict seseorang.

Dengan mempertimbangkan bentuk serta arah yang mempengaruhi *work family conflict*, maka Carlson dkk (2014:38) menyimpulkan indikator dari *work family conflict*, yaitu :

1. *Time based conflict*

Hal ini dapat dilihat dengan:

- Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga.
- Terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga .

2. *Strained based conflict*

Hal ini dapat dilihat dengan:

- Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.
- Terjadi ketika tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

3. *Behavior based conflict*

Yaitu berhubungan dengan keluhan atau dukungan oleh keluarga terhadap pekerjaan.

Howard (2015:16), menyatakan hal yang melatar belakangi *work family conflict*, yaitu :

1. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

b. Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi work-family conflict adalah kepribadian seseorang. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

2.1.1.2 Aspek *Work Family Conflict*

Terdapat enam aspek *work family conflict* menurut Kopelman dan Burley (2012:26), yang terdiri dari :

1. Masalah pengasuhan anak

Pada umumnya individu mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anak yang artinya menuntut perhatian, tenaga dan pikiran individu sewaktu mereka di tempat kerja.

2. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Wanita dengan peran ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak amupun seorang asisten rumah tangga untuk turut serta dalam mengerjakan urusan rumah tangga.

3. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga

Komunikasi adalah sarana untuk berinteraksi dengan orang lain serta merupakan cara untuk mengutarakan kebutuhan, keinginan serta keluhan yang dimiliki.

4. Waktu untuk keluarga

Ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri.

5. Penentuan prioritas

Prioritas disusun berdasarkan pada keperntingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.

6. Tekanan karir dan keluarga

Dalam bekerja terdapat banyak tantangan yang menuntut penyelesaian. Begitu pula dengan di rumah, terdapat peran dan tanggung jawab lain yang menuntut untuk diselesaikan.

Dengan mempertimbangkan bentuk serta arah yang mempengaruhi *work family conflict*, maka Carlson dkk (2014:38) menyimpulkan enam aspek dari *work family conflict*, yaitu :

1. *Time based WIF*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga.

2. *Time based FIW*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.

3. *Strained based WIF*

Terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga.

4. *Strained based FIW*

Terjadi ketika tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

5. *Behavior based WIF*

Perilaku yang biasanya ditampilkan saat bekerja menjadi masalah ketika ditampilkan dalam keluarga.

6. *Behavior based FIW*

Perilaku yang biasanya ditampilkan dalam keluarga tidak sesuai ketika diterapkan di pekerjaan sehingga menimbulkan masalah.

2.1.2 Defenisi Stres Kerja

Devi (2012:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Menurut Handoko (2013:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2012:303) bahwa stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Stressor Individu

meliputi :sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

2. Stressor Organisasi

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari :metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2.1 Dampak Stres Kerja

Dampak stres menurut Sondang (2012:301), yaitu sebagai berikut :

1. Stres dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kemampuan seseorang untuk mengatasi stres tidak sama. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi untuk menghadapi stres. Oleh karena itu

mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Namun tidak sedikit pula, seseorang yang mempunyai daya tahan dan kemampuan untuk menghadapi stres rendah. Orang yang tipe seperti ini bisa berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik. Sehingga hal ini akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja atau kinerja.

2. Stres dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

Pada tingkat tertentu, stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, maka para pegawai tidak akan merasa ditantang, dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Namun sebaliknya dengan ada stres, maka pegawai akan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya, situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres.

Menurut Cox (2010:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

1. Dampak Subjektif (*subjective effect*). Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*). Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.
3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*). Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik atau kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*). Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
5. Dampak Kesehatan (*Health effect*). Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*). Produktivitas menurun atau rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

2.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Munandar, 2011: 381-401), indikator yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu

1. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- a. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- b. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- d. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

2. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan

yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuain antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterlaksanaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi

yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Menurut Mangkunegara (2011:157) berpendapat bahwa indikator stres kerja, antara lain :

1. Konflik peran: Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.
2. Peran ganda: Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu.
3. Beban kerja berlebih: Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif.
4. Tidak adanya kontrol: Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan

kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung jawab: Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

Indikator stres menurut Sondang (2012:301), yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya pimpinan untuk membina karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan tekanan

2.1.3 Defenisi Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2012:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2011:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers (2011:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan

loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkap unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan.

2.1.3.1 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi. Ikhsan (2010:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.

2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Menurut Pother (2011:156) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2012:23) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi sebegitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu

organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Yaitu seperti yang dikutip dari Steers (2011:163) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai *work family conflict*, stres kerja terhadap komitmen organisasi.

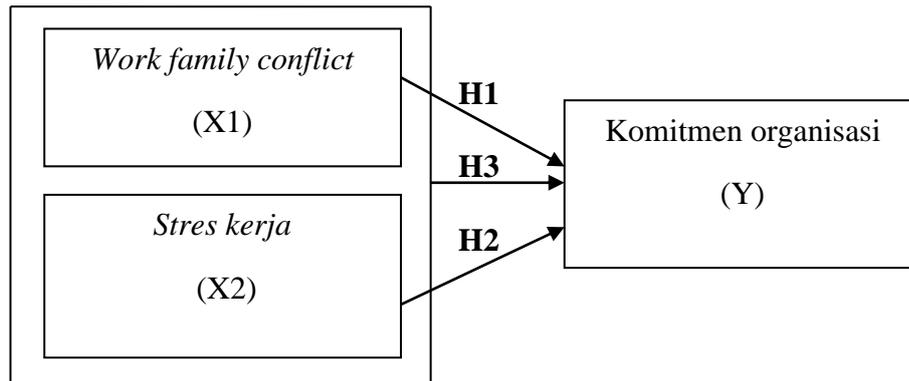
Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan Ni Putu (2017) dimana melakukan penelitian mengenai pengaruh pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasional SMA N 1 Kuta Utara. Hasil pengujian analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Ronal (2018) menyajikan penelitian mengenai pengaruh work to family conflict terhadap komitmen organisasi pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara *parsial work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kristian (2017) dalam penelitiannya mengenai hubungan konflik peran ganda dan stres kerja dengan komitmen organisasi karyawan yang berumah tangga. Berdasarkan penghitungan teknik analisis data secara parsial dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment*, ditemukan bahwa baik konflik peran ganda dengan komitmen organisasi dan stres kerja dengan komitmen organisasi sama-sama memiliki nilai signifikansi dibawah (<0.05). Perhitungan lain dengan menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel secara simultan, didapati nilai signifikansi sebesar 0.003 dengan nilai $R^2 = 0.118$. Berdasarkan hasil dari data tersebut, membuktikan bahwa ketiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima.

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Ni Putu (2017)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu :

- H₁ : Diduga *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
- H₂ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
- H₃ : Diduga *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di jalan Syeh Ismail Pasir Pengaraian. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan November 2019 sampai dengan Juni 2020.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2012:116) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah karyawan perempuan di RSUD Kabupten Rokan Hulu yang berjumlah 302 orang. Adapun data jumlah karyawan perempuan RSUD Kabupten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Perempuan RSUD Kabupten Rokan Hulu

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Dokter	15 Orang
2.	Tenaga Penunjang Medis	54 Orang
3.	Tenaga Para Medis	112 Orang
4.	Tenaga Kesehatan Masyarakat	43 Orang
5.	Tenaga Umum	78 Orang
Total		302 Orang

Sumber: RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampelnya secara *proportional sampling* atau sampling berimbang, yaitu dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{302}{302 (0,1)^2 + 1} = \frac{302}{4,02} = 75,12 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang dengan pembagian sampel yaitu :

1. Dokter = $\frac{15}{302} \times 75 = 3,73$ dibulatkan menjadi 4 orang

2. Tenaga penunjang medis = $\frac{54}{302} \times 75 = 13,41$ dibulatkan menjadi 13 orang
3. Tenaga para medis = $\frac{112}{302} \times 75 = 27,82$ dibulatkan menjadi 28 orang
4. Tenaga kesehatan masyarakat $\frac{43}{302} \times 75 = 10,68$ dibulatkan menjadi 11 orang
5. Tenaga umum $\frac{78}{302} \times 75 = 19,37$ dibulatkan menjadi 19 orang

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2
Formasi Sampel Untuk Karyawan Perempuan RSUD Kabupaten Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Dokter	15	4
2	Tenaga penunjang medis	54	13
3	Tenaga para medis	112	28
4	Tenaga kesehatan masyarakat	43	11
5	Tenaga umum	78	19
	Jumlah	302	75

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
<i>Work family conflict</i> (X1)	Greenhouse dan Beutell (2011:23), <i>work-family conflict</i> didefinisikan sebagai suatu bentuk <i>inter-role conflict</i> dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.	Carlson (2014:38) 1. <i>Time based conflict</i> 2. <i>Strained based conflict</i> 3. <i>Behavior based conflict</i>	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Stres kerja (X2)	Menurut Handoko (2013:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.	Munandar (2011:381-401) 1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Beban kerja 3. Pengembangan karir 4. Hubungan dalam pekerjaan 5. Struktur dan iklim organisasi	Skala Likert
Komitmen organisasi (Y)	Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi.	Ikhsan (2010:55) 1. <i>Affektive commitmen</i> 2. <i>Continuance comitmen</i> 3. <i>Normative commitmen</i>	Skala Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Haryono (2010:86) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 4
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Haryono (2010:86).

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Haryono, 2010:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2013). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
82% - 100%	Sangat baik
72% - 81.99%	Baik
65% - 71.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2009:15)

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pengaruh *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dengan variabel dependen komitmen organisasi (Y). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasi

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X₁ = *Work family conflict*

X₂ = Stres kerja

3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai R² ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$. Adapun rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2011:286) yaitu :

$$KP = (R_{x_1, x_2, y})^2 \times 100\%$$

Nilai KP pada persamaan di atas menunjukkan seberapa besar nilai variabel bebas X₁ dan X₂ mempengaruhi nilai variabel terikat y. Nilai (1 – KP) akan menunjukkan persentase besarnya pengaruh faktor-faktor lain di luar faktor yang ada pada variabel bebas, dalam mempengaruhi variabel terikat y.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu

3.7.4.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika : $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} atau signifikan 0,05

Ha diterima jika : $F_{hitung} >$ F_{tabel} atau signifikan 0,05

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.