

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

EGA SAPUTRA

NIM : 16510009

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

EGA SAPUTRA

NIM : 16510009

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBARAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

EGA SAPUTRA
NIM: 16510009

Telah disetujui pada tanggal 4 Juni 2020

Dosen Pembimbing

Rini Safitri, SE., M.M
NIP. 199303282019032016

Mengetahui
Ketua Jurusan

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP. 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG

SKRIPSI

O l e h

EGA SAPUTRA
NIM: 16510009

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 16 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua
Zaim Mukaffi, SE., M.Si. : ()
NIP. 197911242009011007
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Rini Safitri, SE., M.M : ()
Nip. 199303282019032016
3. Penguji Utama
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.. ()
NIP. 197202122003121003

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ega Saputra
Nim : 16510009
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juni 2020

Hormat Sava

METERAI

TEMPEL

CAHF471145390

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Ega Saputra

NIM: 16510009

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang mendalam kepada Allah Swt yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang telah sabar mendidik dan mendoakan demi kebaikan dan kesuksesan saya dan segenap keluarga besar yang selalu mengerti dan memberikan motivasi serta doa bagi saya, untuk dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah membantu dalam menuntaskan jenjang pendidikan saya, terutama Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku wali dosen saya dan Ibu Rini Safitri SE., M.M selaku dosen pembimbing skripsi serta teman-teman yang sama dosen pembimbingnya. Sahabat kos, keluarga, dan teman suka duka, taufik, Rachedo, Yahmid, Rizal dan masih banyak yang tidak bisa saya sebutkan seluruhnya. Teman-teman manajemen angkatan 2016 yang selalu memberi warna dalam masa perkuliahan saya, terkhusus untuk Manajemen A, Grup Holiday, Suraki Ngalam, Ikarus 16, seluruh keluarga besar KAMMI Malang, LDK At-Tarbiyah, Jong Sumsel Malang, semoga Allah Swt selalu memberikan rahmat, kebaikan dan keberkahan dunia wal akhirat di setiap langkah kita.

Aammiinn Allahumma Ammiinn....

Salam Cinta dan Hormat

Ega Saputra



MOTTO

“BERDOA, IKHTIAR DAN SELALU BERSYUKUR”

“Ega...Dunia sudah kebanyakan pemalas,
Kamu rajin lah biar berbeda”

“Ega... jangan kamu kecewakan cita-cita
Yang sudah kamu pilih sendiri”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah Swt, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional pada Rumah sakit Permata Bunda Malang.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing diri kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimah kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H.M. Djakfar, SH., M.Ag selaku wali dosen yang telah membimbing saya selama di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Rini Safitri SE., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu Fatihatul Itsnaini, S.E. dan tenaga kesehatan terkhusus perawat dan bidan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Bapak, mamak, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aammiinn Allahumma Aammiinn.

Malang, 10 Juni 2020

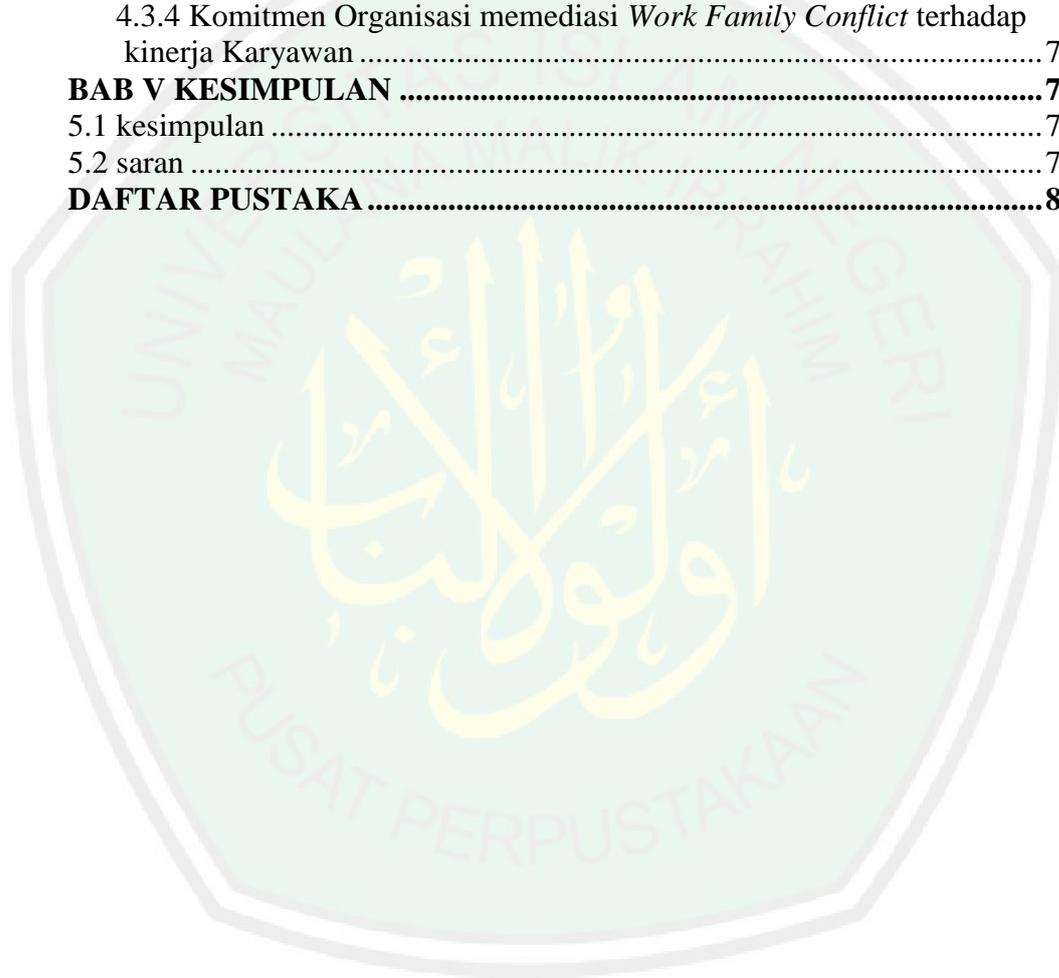
Ega Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	8
1.3.Tujuan Masalah	8
1.4.Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kajian Teoritis.....	18
2.2.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict)	18
2.2.1.1. Definsi Work Family Conflict	18
2.2.1.2. Indikator-Indikator Work Family Conflict.....	19
2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Family Conflict.....	19
2.2.1.4. Dmpak Timbulnya Konflik Pekejaan Keluarga.....	20
2.2.1.5. Work Family Conflict Dalam Prespektif Islam	21
2.2.2. Burnout.....	23
2.2.2.1. Definsi Burnout	23
2.2.2.2. Indikator-Indikator Burnout	24
2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout	24
2.2.2.4. Dampak Burnout	25
2.2.2.5. Burnout dalam Perspektif Islam.....	26
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	27
2.2.3.1. Definisi Komitmen Organisasi.....	27
2.2.3.2. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi	28
2.2.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	28
2.2.3.4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	29
2.2.4. Kinerja Karyawan	30
2.2.4.1. Definsi Kinerja Karyawan.....	30
2.2.4.2. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
2.2.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4.4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	33

2.3. Hubungan Antara Variabel	34
2.3.1. Hubungan antara <i>Work Family Conflict</i> dengan Kinerja Karyawan	34
2.3.2. Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Kinerja Karyawan	35
2.3.3. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja.....	36
2.3.4. Hubungan antara <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja dimediasi komitmen organisasi	36
2.4. Model Konseptual	37
2.4.1. Model Hepotesis	37
2.4.2. Hepotesis Penelitian	37
BAB IIIMETODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.2. Lokasi Penelitian.....	38
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5. Data dan Jenis Data.....	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data	40
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	41
3.8. Skala Pengukuran.....	45
3.9. Metode Analisis Data.....	45
3.9.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	45
3.10. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.11. Teknik Analisis Data.....	47
3.11.1. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
3.11.2 Uji Koefesien Determinasi.....	47
3.11.3 Uji Parsial (Uji t).....	48
3.11.4 Uji Simultan (Uji f).....	48
3.12. Uji Mediasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Umum Rumah Sakit	49
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Tujuan Rumah Sakit Permata Bunda	50
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	52
4.2.1 Deskripsi Karkteristik Responden.....	52
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden.....	54
4.2.2.1 Variabel Independent	54
4.2.2.2 Variabel Dependent.....	58
4.2.2.3 Variabel Intervening.....	59
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.2.3.1 Uji Validitas	61
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	63

4.2.4.2 Uji Linieritas	64
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.2.5 Uji Analisis Jalur.....	66
4.2.5.1 Hasil Koefisien Determinasi	67
4.2.5.2 Pengujian Hipotesis.....	68
4.2.6 Uji Mediasi (Sobel Test)	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.3.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.3.2 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan ..	74
4.3.4 Komitmen Organisasi memediasi <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja Karyawan	76
BAB V KESIMPULAN	78
5.1 kesimpulan	78
5.2 saran	79
DAFTAR PUSTAKA	83



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item <i>Work Family Conflict</i>	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item <i>Bunorut</i>	56
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9 Distribusi Karakteristik Item Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Intervening.....	69

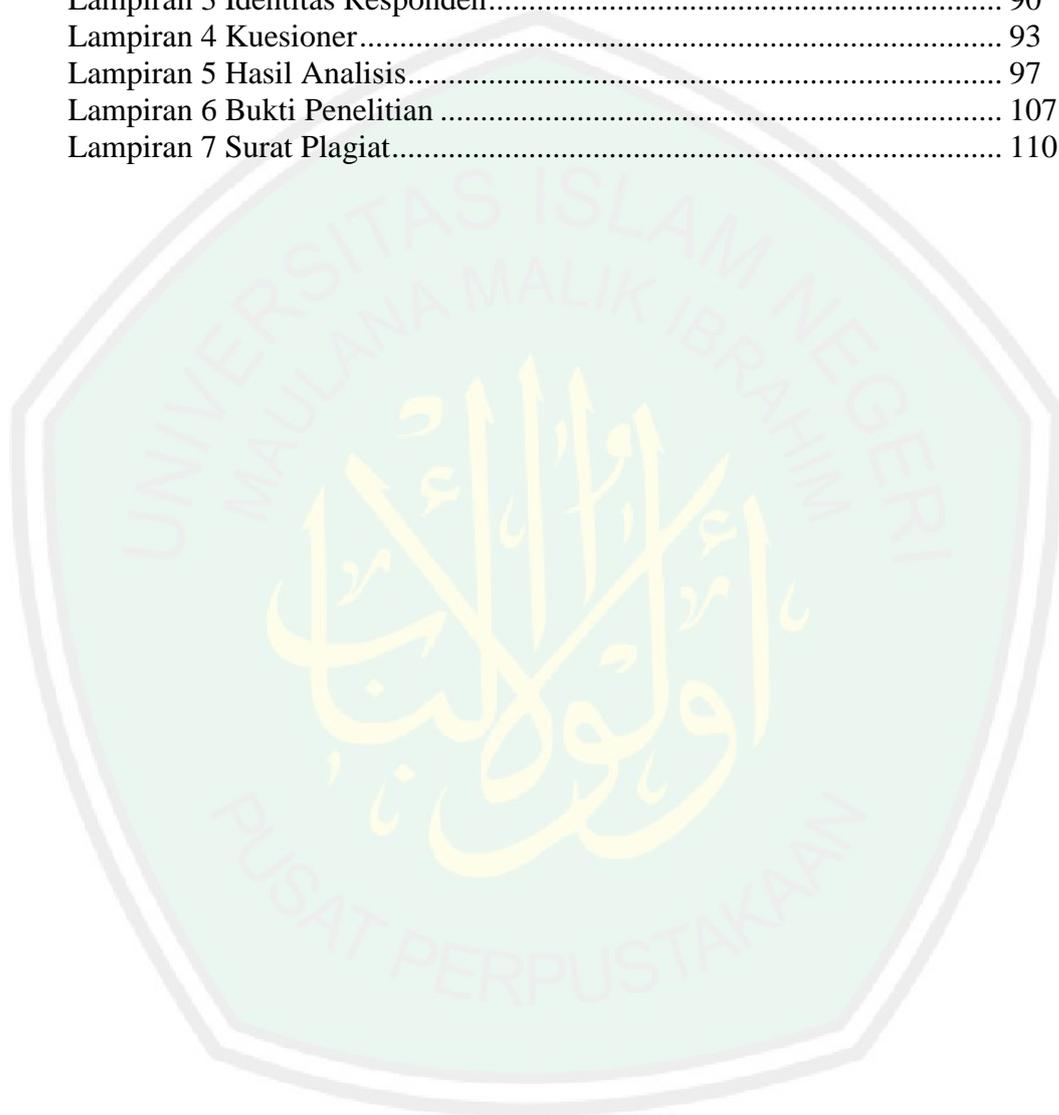
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Statistik Angkatan Kerja	4
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2. Gambar Uji Normalitas P-P	64
Gambar 4.3 Diagram Analisis Jalur	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	88
Lampiran 2 Biodata Penelitian	89
Lampiran 3 Identitas Responden.....	90
Lampiran 4 Kuesioner.....	93
Lampiran 5 Hasil Analisis.....	97
Lampiran 6 Bukti Penelitian	107
Lampiran 7 Surat Plagiat.....	110



ABSTRAK

Ega Saputra. 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang”.

Pembimbing : Rini Safitri SE., M.,M.

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, *Burnout*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang mana rumah sakit ini bergerak dalam pelayanan social. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasional, dan komitmen organisasional dalam memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit permata bunda. Teknik Pengumpulan data yaitu dengan wawancara, dokumentasi, penelusuran literature dan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh, yang berjumlah 82 responden pada karyawan rumah sakit permata bunda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji sobel test dengan bantuan softmware SPSS 23.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak mampu memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ega Saputra. 2020, Thesis. Title: "The Effect of Work Family Conflict and Burnout on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at Permata Bunda Malang Hospital ".

Supervisor: Rini Safitri SE., M., M.

Keywords : *Work Family Conflict, Burnout, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

This research takes object in the Hospital Permata Bunda Malang where the hospital is engaged in social services. This research aims to find out how influences *work family conflict, burnout*, organizational commitment, and organizational commitment in mediating *work family conflict* on employee performance at Permata Bunda Hospital Malang.

This type of research is quantitative research with an approach *explanatory research*. The population in this study were the employees of Permata Bunda Hospital. Data collection techniques namely by interviewing, documenting, searching literature and research instruments using a questionnaire. The sample in this study was taken with a saturated sampling technique, which amounted to 82 respondents in Permata Bunda Hospital employees. Data analysis methods used are validity, reliability, classic assumption test, path analysis and sobel test with the help of SPSS 23.0 software for Windows.

The results showed that *work family conflict* had a significant effect on employee performance, *burnout* had a significant effect on employee performance, organizational commitment had a significant effect on employee performance, organizational commitment was unable to mediate *work family conflicts* on employee performance.

المخلص

إيجا سابوترا. 2020 ، أطروحة. العنوان: "أثر الصراع العائلي والإرهاق على أداء الموظف بوساطة الولاء التنظيمي في مستشفى بيرماتا بوندا مالانغ." المشرف: ريني سافطري الماجستير الكلمات الرئيسية : الصراع العائلي ، والإرهاق، والالتزام التنظيمي ، وأداء الموظف

تأخذ هذه الدراسة الكائن في مستشفى مالانغ بيرماتا حيث تشارك المستشفى في الخدمات الاجتماعية هدف هذا البحث هو معرفة كيفية تأثير العمل الصراع العائلي ، والإرهاق، والالتزام التنظيمي، والالتزام التنظيمي كوساطة في الصراع العائلي على أداء الموظف في مستشفى بيرماتا بوندا مالانغ.

هذا النوع من البحث هو بحث كمي مع نهج بحث توضيحي. كان السكان في هذه الدراسة من العاملين في مستشفى بيرماتا بوندا. تقنيات جمع البيانات بطرق إجراء المقابلات والتوثيق والبحث في الأدبيات وأدوات البحث باستخدام الاستبيان. ثم أخذ العينة في هذه الدراسة بتقنية أخذ العينات المشبعة ، والتي بلغت 82 مستجيباً في العاملين في مستشفى بيرماتا بوندا. طرق تحليل البيانات المستخدمة هي الصلاحية والموثوقية واختبار الافتراض الكلاسيكي وتحليل المسار واختبار السوبل بمساعدة برنامج SPSS 23.0 لوندوس.

أظهرت النتائج أن الصراع العائلي للعمل كان له تأثير كبير على أداء الموظف ، والإرهاق كان له تأثير كبير على أداء الموظف ، وكان للالتزام التنظيمي تأثير كبير على أداء الموظف ، وكان الالتمار التنظيمي غير قادر كوساطة لعائلة العمل يتعارض مع أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kewajiban utama di dirikannya Rumah Sakit tertera dalam pasal 4 Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit yang menyediakan, mengedepankan, dan mengutamakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan kesehatan yang baik sangat ditentukan oleh para karyawan dan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, oleh sebab itu seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik itu karyawan maupun tenaga kesehatan harus cepat tanggap dalam melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Dalam hal ini, peran yang diberikan oleh seorang tenaga kesehatan terhadap pasien adalah salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sebuah rumah sakit (Rachmawati, 2015).

Iswi (2016) menyatakan bahwa kualitas pelayanan pada rumah sakit bergantung pada kinerja tenaga kesehatan karena mereka berhubungan langsung dengan pasien, tugas mereka yaitu untuk merawat dan memantau perkembangan pasien selama berada di rumah sakit dan ini berlangsung selama 24 jam. Sehingga jelas kualitas tenaga kesehatan yang professional dituntut untuk selalu bekerja dengan setia, sabar dan cepat tanggap dalam melayani kebutuhan yang terjadi pada pasien yang datang, seperti dilakukan rumah sakit permata bunda yang notabnya mengurus pasien hamil, u nntuk itu dibutuhkan tenaga kesehatan terkhusus perawat dan bidan yang professional, professional atau tidaknya seseorang dapat di ukur dari kinerja mereka dalam bekerja setiap harinya

(Rachmawati, 2015). Dengan demikian untuk meningkatkan keberhasilan suatu organisasi atau instansi kesehatan maka harus dimulai dari kinerja setiap karyawan atau tenaga kesehatan yang ada di dalam instansi tersebut, apabila kinerja karyawan baik maka instansi akan tercapai dengan baik pula (Robbins dalam Sudaryono, 2017:67). Sinambella (2017:480) kemampuan karyawan adalah hal titik yang terpenting bagi semua organisasi karena kemampuan karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan untuk memajukan organisasi tempat ia bekerja.

Salah satu aspek yang menimbulkan *performance* karyawan tidak maksimal adalah konflik pekerjaan keluarga (Afrilia dan Utami, 2019:50). Menurut penelitian Ariani dkk (2017) kinerja karyawan dapat menurun dapat disebabkan oleh konflik pekerjaan keluarga. Menurut frone (1992) dalam Afrilia dan Utami (2018:50) seorang karyawan yang memiliki dua peran, baik dari sisi pekerjaan di rumah ataupun pekerjaan di tempat kerja, hal sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu rumah tangga dan rumah tangga mengganggu pekerjaan. Menurut Susanto (2010:78) seorang karyawan yang memiliki peran ganda, biasanya dihadapkan dengan konflik pekerjaan keluarga, baik di keluarga maupun di pekerjaan. Menurut Ariani dkk (2017) wanita cenderung sering mengalami tekanan mental yang berhubungan dengan *work family conflict*, karena mereka menjalankan dua karakter sekaligus, yaitu peran di kantor dan peran di rumah. Untuk menyeimbangkan dua peran sekaligus ini sangat berat baik itu peran di pekerjaan maupun di keluarga. Diperkuat oleh penelitian Agustina dan Subdiya (2016) yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang telah berkeluarga

mengalami konflik pekerjaan keluarga karena mereka memiliki dua peran sekaligus, yakni peran di rumah sakit dan peran di rumah tangga sehingga otomatis beban kerja juga lebih banyak.

Di masa lalu dalam pembagian peran sangat jelas dimana suami bertugas memenuhi kebutuhan keluarga sedangkan istri bertugas menjaga serta mengurus anak-anak di rumah, akan tapi seiring perkembangan dan pembangunan ekonomi yang pesat sudah banyak menimbulkan kemajuan serta perubahan pada bermacam sektor bidang dan banyak menimbulkan fenomena baru. Seperti semakin meningkatnya tenaga kerja wanita yang bekerja di bermacam sektor pekerjaan yang selama ini belum pernah bahkan jarang dimasuki oleh kalangan wanita (Anaroga, 2009 dalam Natalia dan Suharmono, 2015:2).

Menurut penelitian Apperson (2002) dalam buhali dan margaretha (2013:16) *work family conflict* bisa terjadi pada laki-laki ataupun wanita, ada perbandingan tingkatan kedudukan peran yang dialami oleh pria atau wanita, yang mana pada umumnya wanita cenderung menghadapi konflik peran yang lebih besar dibandingkan pria. Sejalan dengan penelitian Indriyani (2009) dalam Zain (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* cenderung ke wanita karena mereka banyak menghabiskan waktu dalam hal urusan keluarga maupun pekerjaan, sebaliknya pria cenderung banyak menghabiskan waktunya untuk urusan pekerjaan sehingga dilaporkan wanita lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga.

Berdasarkan data ketenagakerjaan yang diterapkan oleh BPS tentang perkembangan jumlah angkatan kerja dan tingkatan partisipasi angkatan kerja

(TPAK) perempuan selama kurun waktu 2012 sampai 2017 mencapai 8,46 juta orang, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 8,03 juta orang. Angkatan kerja perempuan meningkat dibarengi dengan TPAK perempuan yang juga mengalami peningkatan.

Gambar 1.1 Perkembangan Angkatan kerja dan TPAK perempuan, 2012-2017.



Sumber BPS, sakernas, 2012-2017

Dengan demikian dilihat dari data di atas dapat diperkirakan pada masa mendatang wanita yang bekerja mengalami peningkatan yang signifikan. Didukung dengan penelitian Suharmono (2015) yang menyatakan bahwa fenomena jumlah tenaga kerja wanita yang berhasil menjadi seorang pegawai, pemimpin perusahaan bahkan pemimpin dalam satu negara.

Tidak hanya konflik pekerjaan keluarga, *performance* juga dapat dipengaruhi oleh faktor kejenuhan/kelelahan (*burnout*). Menurut penelitian Yeni dan Idah (2012:34) *burnout* sering kali memperlambat *performance* karyawan yang berdampak pada organisasi/instansi. *Burnut* bisa juga dikatakan kelelahan

karyawan secara fisik ataupun psikis yang diakibatkan suasana kerja yang tidak mendukung ataupun tidak cocok dengan harapan (Putra dan Mulyadi 2010: 48). Sedangkan menurut Hapsari dan Nurhayati (2016:81) *burnout* kerja merupakan dampak dari stress yang berkepanjangan atau terus menerus yang dirasakan perawat yang akan menyebabkan mereka kurang produktif dan prestasi kerja menjadi tidak optimal. *Burnout* tidak hanya merugikan perusahaan saja tetapi juga dapat merugikan diri karyawan itu sendiri yang akan menyebabkan rendah atau menurunnya kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami stress kerja maka akan semakin tidak maksimal dalam bekerja (Yeni dan Idah, 2012:34). Menurut penelitian yang dilakukan Gallup pada 2008 terhadap 7.500 pekerja AS yang mengalami *burnout* berasal dari perlakuan tidak adil di tempat kerja, beban kerja yang tidak terkendali dan kurangnya kejelasan tentang peran seseorang (hhts/kompas.com).

Untuk meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga dan kejenuhan (*burnout*) terhadap perawat dalam bekerja yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja perawat maka diperlukan adanya komitmen organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja. Menurut Mamik (2010: 85) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang membuktikan terdapatnya keterkaitan psikologis seorang individu pada suatu organisasi untuk memihak, loyal, serta ikut kedalam organisasi tersebut. Dengan demikian, seseorang yang memegang teguh komitmennya tentu mencurahkan perhatian penuh terhadap instansi dengan senantiasa meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian Yuliawan dan Supartha (2012) seseorang yang memegang komitmen yang tinggi tentu mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjaga kinerja dan keanggotanya dalam organisasi, sebab komitmen merupakan suatu ikatan karyawan dengan organisasi, dimana orang sanggup untuk memposisikan diri mereka buat mencapai tujuan serta kemakmuran organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Pradila (2010), dan Wahyuningrum (2018) menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi secara positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut silvi Ariani dkk (2017) menunjukkan kalau *work family conflict* mempengaruhi negatif signifikan terhadap kinerja. Diperkuat oleh penelitian Agustina dan sudibya (2018) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja. Penelitian Sani (20011) dan Hayati (2018) menunjukkan bahwa mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Risambessy dkk (2011) dan Bagiada & Netra (2019) menunjukkan kalau *burnout* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Mamik (2010) dan Batubarra (2016) menyatakan kalau kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Sedangkan Qomariah (2012) dan Sani dan Maharani (2012) menunjukkan bahwa tidak terdapatnya komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, terdapat perbedaan penelitian tentang konflik pekerjaan keluarga, *burnout*, *commitment organizational* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan wanita terkhusus pada perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda.

Dikarenakan rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit swasta bertipe D di kota Malang yang terletak di kawasan kota. Rumah Sakit Permata Bunda berdiri pada tanggal 30 Juli 2005, walaupun rumah sakit ini relative muda dalam pengalaman memberikan pelayanan kesehatan tetapi rumah sakit Permata Bunda dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya (<https://Ngalam.com>).

Menurut hasil wawancara peneliti yang dilakukan di bagian bidang HRD/ sumber daya manusia rumah sakit Permata Bunda, diperoleh informasi dan ditemukan permasalahan yang terdapat di rumah sakit Permata Bunda. Pertama, yaitu karyawan rumah sakit Permata Bunda yang sudah menikah kerap mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Kedua, bahwa sering terjadi berpindah atau keluarnya karyawan yang disebabkan oleh pemberlakuan rotasi penempatan karyawan, pekerjaan yang berat yang berkaitan pada peran mereka sebagai karyawan yang ada di rumah sakit tersebut. Faktor konflik peran inilah yang seharusnya mesti diperhatikan karena dengan adanya beban kerja yang berat akan menimbulkan *strain based conflict* atau seseorang yang tertekan karena memiliki beban kerja yang berat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (wawancara dengan HRD rumah sakit pada bulan 1). Rumah sakit Permata Bunda juga menerapkan sistem kerja shift, yaitu sistem kerja berdasarkan waktu yang terbagi pagi, siang, dan malam. Penelitian ini juga mengacu pada penelitian Astra (2012) dalam Afrilia & Utami (2018) yang menunjukkan bahwa dengan adanya sistem kerja shift dapat memicu terjadinya *work family conflict*. Mengacu juga terhadap penelitian Houkes (2011) dalam Swasti dkk (2017) yang menyatakan bahwa profesi tenaga kesehatan yang bekerja di malam hari sering memicu terjadinya

burnout. Oleh sebab itu, peneliti ingin serta tertarik buat melaksanakan penelitian ini yang berjudul: “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat dimediasi Komitmen Organisasi**”. Studi ini dilakukan pada **Rumah Sakit Permata Bunda Malang**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari judul dan pemaparan latar belakang tersebut peneliti merumuskan masalah penelitian dengan empat rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah *Work Family Conflict* (konflik pekerjaan keluarga) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
4. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui:

1. pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan ?
2. pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan ?
3. pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan ?
4. peran komitmen organisasi sebagai pemediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap bahwa dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bisa memberi kontribusi dalam bahan referensi penelitian berikutnya terkhusus dalam pengembangan penelitian yang terkait dengan *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktisi

Penelitian berharap hasil penelitian ini bisa digunakan untuk dunia praktisi yaitu dengan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan terkhusus untuk Rumah Sakit Permata Bunda dengan harapan menjadikan pelayanan dan kinerja perawat menjadi lebih baik lagi.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam pengambilan penelitian terdahulu bertujuan buat tolak ukur serta acuan dan untuk menjauhi asumsi keserupaan atas penelitian yang dilakukan. Sehingga pada kajian pustaka penelitian mencantumkan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabila dkk (2019) “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja dimediasi Stress Kerja pada karyawan Divisi Operational pada PT. Bank BRI Syariah, tbk. Metode yang dipakai analisis jalur serta analisis deskriptif yang diolah dengan SPSS yang hasil koefisien jalur sebesar 0,357. Nilai t sebesar 2,358 > t table 1,662 serta nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Dapat disimpulkan konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagiada dan Netra (2019) “Pengaruh Stress Kerja, *Burnout* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat (RSD Mangusada Kabupaten Bandung)”. Penelitian ini memakai tata cara *random sampling*, kuesioner, wawancara, observasi dengan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,267 dengan nilai Sig. 0,017 < 0,05 mengindikasikan kalau *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *performance* perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Sudibya (2018) “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stress Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD Prys

Lombok”. Metode yang dipakai *purposive sampling* dengan kriteria perawat telah menikah, *path analysis*, uji sobel dan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,222. Nilai sig. t 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan kalau konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh kepada kinerja.

Penelitian yang dilakukan Pradila (2018) “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Surakarta”. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, asumsi klasik, analisis berganda dan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan analisis uji t didapat t hitung sebesar 2,545 dan t table sebesar 2,039 dengan signifikan 0,016. Mengindikasikan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017) “Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota sepuluh Lombok”. Penelitian ini memakai metode sensus dengan metode analisis deskriptif, analisis *partial least square* (PLS). Hasil dari riset ini diukur melalui tiga indikator yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, konflik berdasarkan pola perilaku, yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negative signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Komitmen kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan”. Metode yang digunakan kuantitatif, teknik

analisis regresi liner. Berdasarkan analisis yang dijelaskan dengan nilai t hitung (7,598) > t table 1,988 serta signifikansi t -test $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini membuktikan kalau komitmen berpengaruh pada kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Mete (2013) "*Impact of Work Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals*". Penelitian ini memakai metode kuesioner terstruktur, korelasi serta analisis regresi dan menggunakan aplikasi SPSS18. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan tidak signifikan ($R=0,243$, R Square = $0,059$, $p > 0,05$). bisa disimpulkan kalau *work family conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sani (2011) "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang" Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan jenis penelitian *explanatory research*, sampel jenuh dan diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan analisis data dibuktikan signifikan t variabel ($0,035 < 0,05$). bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2012) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, kuisisioner, wawancara dan menggunakan metode *purposive random sampling*, dengan kriteria dosen yang telah mengajar minimum 2 tahun dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan nilai jalur komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar

0,155 dengan nilai $p = 0,206$. Bisa disimpulkan kalau komitmen tidak memiliki pengaruh pada kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2011) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Motivation*, *Burnout* terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di rumah sakit se-malang raya”. Penelitian ini memakai kuisioner, wawancara, dokumentasi dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan analisis data dilihat dari nilai t hitung = (2.620) dan nilai p value = 0.009 serta loading faktor sebesar 0.087. mengindikasikan kalau *burnout* tidak dapat mempengaruhi yang signifikan terhadap *performance* karyawan.

Sani dan Maharani (2012) “*The impacts Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Performance With The Among Lecture Of Faculty in The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian memakai kuesoner, dengan metode path analysis dan multivariat dan random sampling. Berdasarkan nilai $0.057 > 0.05$. arintnya komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pekerja melalui organizational citizenship behavior.

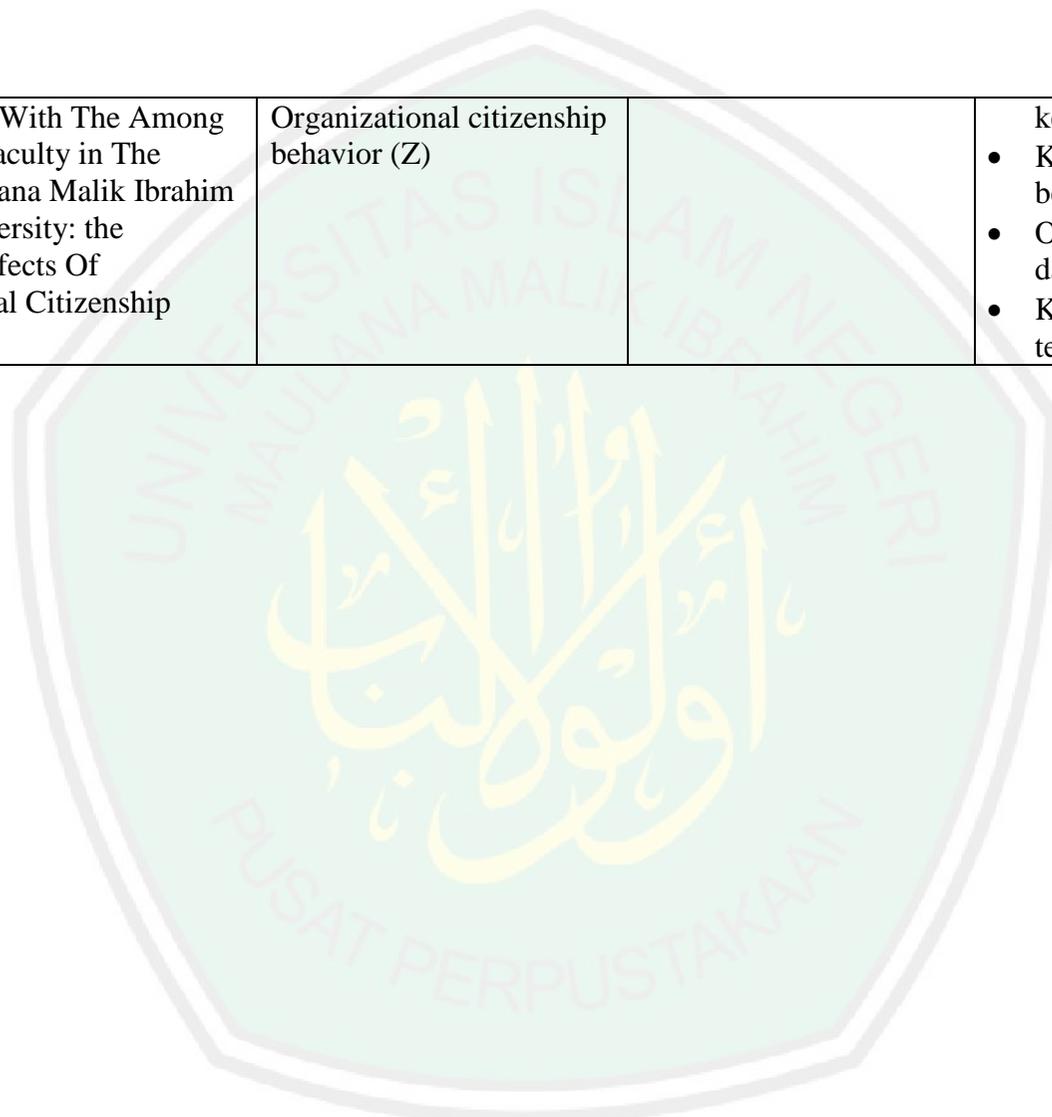
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Silvi Ariani dkk (2017) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja”	Konflik pekerjaan keluarga (x1),Beban kerja (X2),Stres kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Sensus, Deskriptif <i>Part Lest Square (PLS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work family conflct</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • Beaban kerja mempengaruhi positif terhadap stress kerja • stress kerja berrpengaruh negatif terhadap kinerja • Beben kerja berpengaruh negative terrhadap kinerja.
2.	Anditya Nabila dkk (2019) “Pengaruh <i>Work Family Conflct</i> Terhadap Kinerja melalui Stres Kerja”	Konflik pekerjaan keluarga (X1),Kinerja (Z),Stres Kerja (Y1)	Metode kuantitatif,dskriptif, dan teknik analisis jalur yang diola,menggunakan SPSS versi 22.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>wok family conflct</i> berpengaruh tidak signifiakn terhadap kinerja. • <i>Work family conflict</i> mempunyai pengaruh posisiitif terhadap stres kerja, • Stress kerja memediasi konflik pekerjaan kelurga terhadap kinerja .
3.	Novitasari Pradila (2018) Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Wanita.	Konflik Pekerjaan Keluarga (x1) Kinerja Pelayanan (Y1).	Kuanitatif <i>Purposive sampling</i> Uji Asumsi Klasik	<ul style="list-style-type: none"> • Konflk pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kinerja
4.	Reni Agustina & I gde Adnyana Subdiya (2018) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat”	Konflik Pekerjan Keluarga (X1),Stres Kerja (Y1),Kinerja (Y2)	<i>Purposive sampling</i> , Kriteria perawatyang sudah menikah dan analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work family conflict</i> berpengaruh tidak signifikan pada <i>performance</i> perawat • Stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja.
5.	Mehmet Mete dkk (2013) “ <i>Impact of Work Family Conflict and Burnout on performance of accounting professionals</i> ”	<i>Work Family Conflict</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), <i>Performance</i> (Y1)	Kuesioner terstruktur dan analisis regresi liner berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work family conflict</i> terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik, • <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>.
6.	I Putu Surya Bagiada dan I Gusiti Salit Ketut Netra (2019) “Pengaruh Stres Kerja, <i>Burnout</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat”	Stres kerja (X1), <i>Burnout</i> (X2), Motivasi (X3), Kinerja Perawat (Y1)	<i>Random sampling</i> , Kuesioner, Wawancara, Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil dari penelitian ini menemukan <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja • Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja • Stress kerja dan <i>burnout</i> secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
7.	Agustina Risambessy, dkk (2011) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), <i>Burnout</i> (X3), Kepuasan (X4), Kinerja (Y1)	Kuesioner, Wawancara Deskriptif, Inferensial	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini, <i>burnout</i> berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja • Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
8.	Achmad Sani (2011) “Analisis Pengaruh <i>Burnout</i> dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai”	<i>Burnout</i> (X1), Kecerdasan Emosional (Z), Kinerja (Y1)	<i>Analysis Path</i> , Kuantitatif, explanatory, <i>sampling jenuh</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Burnout</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. • <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>emotional intelligence</i>

				<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja • <i>emotional intelligence</i> berpengaruh terhadap kinerja • <i>burnout</i> dan <i>emotional intelligence</i> secara bersama-sama mempengaruhi kinerja.
9.	Nurul Qomariah (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen”	Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasional (X3), Kinerja Dosen (Y1)	<i>Purposive random sampling</i> , Analisa regresi liner berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi signifikan terhadap kinerja • Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen • Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
10.	Anita Angariani Batubara (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja”	Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Komitmen (X2), Kinerja (Y1)	Kuantitatif, Analisis regresi liner berganda	<ul style="list-style-type: none"> • pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dan kinerja. • Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
11	Achmad Sani, Vivin Maharani (2012) The impacts Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job	Transformational leadership (X1), Organizational Commitment (X2), Kinerja (Y),	<i>Regresi Multivariat, Path Analysis, random sampling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen • komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung melalui OCB

<p>Performance With The Among Lecture Of Faculty in The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior.</p>	<p>Organizational citizenship behavior (Z)</p>		<p>kepada kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional berpengaruh positif kepada OCB. • OCB memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja. • Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCB.
--	--	--	---



2.2 Kajian Teori

2.2.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)

2.2.1.1 Definisi *Work Family Conflict*

Work family conflict ialah suatu sikap interole dimana tekanan peran dari pekerjaan serta keluarga saling tidak kompetibel dalam sebagian hal. Artinya keterlibatan dalam peran pekerjaan menjadi lebih susah dibandingkan partisipasi dalam peran keluarga (Amirudin, 2019:5). Seorang karyawan yang keterlibatan pekerjaannya lebih tinggi dan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja akan menyebabkan seseorang karyawan mengalami *work family conflict* (Zhou, 2019:3). Menurut Somro (2018:12) menyatakan *work family conflict* merupakan tingkatan stress yang dialami karyawan kala mereka lebih banyak menghabiskan waktu buat bekerja sehingga minimnya waktu buat keluarga. *Work family conflict* adalah konsep inter peran konflik dimana salah satu peran membuat peran lain lebih stress dan lebih keras, bisa diartikan antara peran pekerjaan serta peran keluarga dapat menimbulkan hal negatif terhadap diri seseorang yang disebabkan banyaknya tanggung jawab (Choi dan Kim, 2012:1011).

Menurut Gozukara & Colakoglu (2016:255) menerangkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul dari konflik antar-peran. Menurut forne, (2000) dalam bahuli dan Margaretha, (2013) *work famly conflict* suatu konflik antar peran yang tidak dapat disejajarkan sebab seseorang yang berupaya penuh tuntutan perannya dalam pekerjaan di kantor serta di sisi lain ia wajib melaksanakan pekerjaan di

keluarga, sehingga sulit buat membandingkan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaannya.

2.2.1.2 Indikator-Indikator *Work Family Conflict*

Grennhaus dan beuthell (1985) dalam Dewanata (2018) menggambarkan ada tiga aspek *work family conflict* yaitu :

a. *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Konflik yang didasari oleh benturan waktu yang dijalani oleh salah satu tuntutan dapat berawal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang bisa mengurangi waktu untuk melaksanakan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini seperti tingkat kehadiran, tidak teraturnya shift kerja dan jumlah lembur jam kerja. (Matthes et al, 2010 dalam Ayuningtihas, 2017).

b. Konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*)

Konflik yang timbul sebab tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Adapun gejala yang ditimbulkan oleh tekanan dari *work family conflict* seperti, ketegangan, kelelahan, kehadiran anak baru, karakter peran kerja (Matthes et al, 2010 dalam Ayuningtihas 2017).

c. Konflik berdasarkan pola pikir (*behavior based conflict*)

Konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku harapan oleh kedua belah pihak, keluarga ataupun di pekerjaan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict*

Terdapat sebagian aspek yang bisa mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, Menurut Oktarina dkk, (2010) dalam Mubassyr dan Herachwati (2014:145) antara lain:

1. Berkurangnya intensitas bersama keluarga disebabkan pekerjaan.
2. Fisik serta emosional sudah sangat kelelahan sehabis bekerja.
3. Tergesang-gesangnya dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya.
4. Jadwal liburan anggota keluarga tidak cocok dengan jadwal liburan kerja.
5. Hal yang ingin dilakukan bersama keluarga terhalang oleh pekerjaan.
6. Tidak teraturan jadwal kerja sehingga membuat benturan antara kegiatan pekerjaan dan keluarga.

2.2.1.4 Dampak Timbulnya Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Haldar dan Sarkar (20012:673) bahwa jika keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak tercapai maka akan menimbulkan konsekuensi ketidakseimbangan kehidupan kerja. Konsekuensi ini terbagi dalam tiga jenis, yaitu:

1. Konsekuensi individu

Konsekuensi individu ini adalah ketergantungan fisik antara fisikologis, seperti mudah marah, depresi, gelisah, kurang percaya diri, dan gangguan psikosomatik lainnya.

2. Konsekuensi sosial

Konsekuensi sosial yaitu konsekuensi yang ada di keluarga, sosial, dan harmoni rumah tangga. Seseorang dengan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk tidak dapat berlaku adil dengan anggota keluarga.

3. Konsekuensi organisasi

Konsekuensi organisasi yaitu konsekuensi yang berkaitan dengan produktivitas yang buruk, kecelakaan kerja, dan lain-lain.

2.2.1.5 *Work Family Conflict* dalam Perspektif Islam

Didalam Islam, Allah tiada membeda-bedakan antar laki-laki ataupun perempuan, karena islam mengarahkan kalau tiap makhluk hidup memiliki hak serta kewajiban yang sama serta tidak terdapat yang lebih dimulikan kecuali yang lebih bertaqwa. Banyak ayat Al-Quran serta Hadist yang menekankan bahwa terdapat kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Allah SWT menegaskan dalam Al-Quran surat Al-Ahzab ayat 35:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: sesungguhnya, laki-laki dan perempuan muslim, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyu, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang menjaga kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut nama Allah, Allah telah menyiapkan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.

Ayat diatas menegaskan kalau tidak terdapatnya perbedaan antara laki-laki dan perempuan kecuali dilihat dari ketaatannya serta Allah menjanjikan pahala yang besar bagi yang berbuat baik. Dipertegas juga oleh undang-undang No 3 Tahun 2013 yang mengatur bahwa tiap warga negara mempunyai hak yang sama baik laki-laki maupun perempuan.

Sebagai agama islam yang sempurna, islam tidak hanya mengatur dan mencakup urusan hambanya untuk berhubungan dengan penciptanya akan tetapi

juga dalam hubungan dengan dirinya pribadi, termasuk di dalamnya tentang dunia pekerjaan yang bersifat duniawi. Allah SWT menciptakan hambanya yang memiliki kebutuhan hidup berupa makanana, pakaian, minuman, dan lain-lain. Sementara itu Allah SWT tidak sediakan keperluan serta kebutuhan itu semata-mata kecuali manusia harus berusaha dan bekerja untuk mendapatkannya. Yang mana termaktub dalam hadist yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari:

عَنِ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ))

Artinya: “tidaklah seseorang mengkonsumsi makanan itu lebih baik daripada mengkonsumsi makanan yang diperoleh dari hasil kerjanya sendiri, karena nabi Allah, Daud, memakan makanan dari hasil kerjanya”

Hadist diatas menggambarkan kalau tiap mukmin diperintahkan buat berusaha dan bekerja dalam mencari nafkah menggunakan tanganya sendiri serta tidak tergantung pada diri orang lain. Dalam artian seseorang harus mencari nafkah dan makanan dari hasil kerja kerasnya sendiri. Adapun hal yang berkaitan dengan *work family conflict* yang mana wanita disini mempunyai hak untuk berkarir di dalam dunia kerja. Sejalan dengan pendapat Ariyanti (2014) yang menjelaskan bahawa dalam sejarah perjalanan Rasulullah SAW yang mana kaum wanita berpartisipasi dalam peperangan yang mempunyai tugas untuk mengurus prajurit yang terluka, menyediakan alat perang, pada saat itu, selain itu juga wanita berpartisipasi dalam perniagaan dan membantu suami untuk bertani.

2.2.2 Burnout

2.2.2.1 Definisi Burnout

Menurut Niswati (2012:35) kelelahan kerja sering terjadi kepada seseorang individu yang melibatkan kelelahan secara emosi, fisik, dan mental secara berlebihan dan berkepanjangan. Menurut Kim (2018:3) bahwa kelelahan kerja karena interpersonal yang insentif interaksi yang mana harus ditangani dengan hati-hati karena dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental serta menurunkan kinerja. Tekanan kerja yang berkepanjangan dan terakumulasi yang mana dapat menyebabkan seseorang menderita kelelahan kerja (Shaufeli 1996 dalam Kim 2017).

Menurut Abedallah (2015) berpendapat bahwa karyawan yang mengalami kelelahan secara emosional hendak merasa lebih lelah, menghasilkan lebih sedikit usaha di tempat kerja serta kurang bersedia buat menolong orang lain. Kejenuhan kerap dihubungkan dengan krisis paruh baya ataupun paruh karir namun hal tersebut dapat terjadi di waktu-waktu yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Ketika perihal tersebut timbul mereka bisa kehilangan motivasi untuk berprestasi. Kejenuhan menjadi aspek yang universal yang menyebabkan keputusan untuk berhenti sementara (Monday 2008 dalam Santoso dkk, 2016:3).

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi seseorang individu yang mengalami stress berlebihan yang ditandai oleh kelehan fisik, mental, kurang kosentrasi.

2.2.2.2 Indikator-indikator *Burnout*

Menurut Djara (2013) dalam Dewi (2018:21) menjelaskan bahwa indikator *burnout* antara lain:

1. *Emotional Exhaustion*

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional yang biasanya ditandai dengan kelelahan yang terus menerus secara emosional. Seseorang individu yang mengalami kelelahan dalam pekerjaan biasanya mereka cenderung berperilaku berlebihan (*overextended*).

2. *Depersonalization*

Depersonalization dimana seseorang cenderung menghilang atau menghindari dari lingkungan, bahkan mereka bersikap acuh terhadap orang-orang disekitarnya dan bersikap negatif. Seseorang yang mengalami *depersonalization* ini biasanya mereka tidak ingin terlibat dengan rekan kerja dan cenderung bersikap dingin.

3. *Reduced Personal Accomplishment*

Indikator *burnout* ini menggambarkan rendahnya penghargaan terhadap pencapaian diri, dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan (Maslah dalam Umar 2013, pada Eliyani 2015:174).

2.2.2.3 Faktor-faktor yang Menyebabkan timbulnya *Burnout*

Putra dan Mulyadi (2010) ada beberapa pandangan yang menyebabkan munculnya *burnout*, yaitu:

1. Kurang baiknya Kondisi lingkungan kerja.
2. Kurangnya dukungan sosial dari atasan.

3. Kurang sehatnya persaingan antara sesama rekan kerja.
4. Ketidakserasi antara apa yang diberikan instansi dengan yang dikerjakan oleh karyawan.

Sedangkan faktor lainnya yang mempengaruhi munculnya *burnout*,

Menurut Saputro (2014:16) terdapat 2 kategori, ialah:

1. Aspek Internal

Aspek yang berhubungan dengan demografis: usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan serta lain sebagainya.

2. Aspek Eksternal

faktor yang berhubungan dengan perusahaan, antara lain: kelebihan beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, kondisi fisik tempat kerja, manajemen perusahaan, dan karakteristik pekerjaan.

2.2.2.4 Dampak Burnout

Menurut Yuhadi (2016:13) mengungkapkan bahwa terdapat akibat yang akan terjadi bila seseorang mengalami *burnout*, antara lain sebagai berikut:

1. Individu

Dampak *burnout* bagi individu yaitu ketika seorang pekerja mengalami masalah kesehatan secara fisik, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan buruknya kualitas dengan keluarga.

3. Organisasi

Dampak *burnout* bagi organisasi adalah menurunnya ketelitian dan kualitas individu dalam menjalankan pekerjaan, menurunnya kontribusi dan keikutsertaan dalam bekerja pada instansi.

2.2.2.5 *Burnout* dalam Perspektif Islam

Burnout muncul pada diri manusia dilihat dari aspek psikologis manusia yang salah satunya pekerjaan yang dilakukan perawat yang mana aktivitas yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menyebabkan kejenuhan dan mereka mudah berputus asa dengan apa yang mereka kerjakan. Allah SWT berfirman dalam surat Az-Zumar ayat 53:

قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ
جَمِيعًا ۚ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang melampaui batasan terhadap diri mereka sendiri, janganlah kalian berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Dalam ayat ini peneliti menyimpulkan bahwa Allah SWT memberikan peringatan kepada hambahnya supaya hambanya jangan pernah berputus asa atas rahmat Allah dan manusia jangan melampaui batas dalam berusaha karena Allah telah memberikan kadar setiap hambanya dalam usaha. Adapun Ayat ini berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout*) bahwasanya manusia dalam usaha kadang kala mereka tidak mengenal waktu atau melampau batas dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka kelelahan yang menyebabkan mereka mengalami tekanan fisik dan menimbulkan stress.

Adapun ayat diatas berkaitan dengan *burnout*, yang menggambarkan sikap manusia yang melampau batas sehingga menimbulkan gejala *burnout* yang disebabkan oleh kelelahan secara lahir maupun batin yang mana akan

mempengaruhi kinerja pekerja itu sendiri, dan Allah sangat tidak menyukai hambanya yang bersikap berlebihan (melampau batas) dalam bekerja yang diluar kemampuan hambanya tersebut. Dan ayat diatas juga menjelaskan bahwa seseorang jangan berputus asa terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dan Allah tidak menyukai orang yan bersikap putus asa terhadap apa yang dikerjakan oleh hambanya.

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Definisi komitmen organisasional (*organizational commitment*)

Menurut Allen dan Mayer (1990) dalam Franco (2017:368) komitmen organisasi adalah keyakinan kuat dalam organisasi, tujuan dan kemauan untuk bekerja atas nama organisasi serta kemauan buat mempertahankan kenaggotaan organisasi. Menurut Hendri (2019:5) komitmen organisasi adalh indentifikasi, keterlibatan seseorang, dan mencerminkan sikap kesetiaan seseorang kepada organisasi mereka. Seorang karyawan dengan kesetiaan dan pengorbannya dalam memajukan perusahaan, biasanya mereka cenderung memiliki komitmen yang tinggi (Nyindiya, 2012:17).

Menurut Rita dkk (2018:956) menyatakan komitmen organisasi merupakan loyalitas serta mengimplikasikan hubungan yang aktif serta kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada organisasi. Menurut Sopiah (2008) dalam Puspitawati dan Riani (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah tingkatan kepercayaan karyawan buat melakukan pekerjaan mereka serta keingina mereka mempertahankan keanggotanya di organisasi.

2.2.3.2 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga dimensi *commitment organizational* Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam Ayunia (2017) tiga indikator tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif suatu komitmen yang keterlibatan diri dengan tujuan organisasi, artinya karyawan yang memiliki *affective commitment* ini akan tetap tinggal organisasi demi menyalapai visi dan misi.

2. Komitmen Kelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuitas suatu keterkaitan yang dilakukan atas melihat nilai ekonomi yang mana karyawan ingin tetap tinggal di organisasi dari pada berpindah ke organisasi lain.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen yang dilakukan karyawan sebab tidak mau mengeceakan orang lain.

2.2.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Streers Porter dalam Puspitawati dan Riani (2014) merumuskan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, ialah :

1. Faktor personal, ialah meliputi, *job satisfactions, job choice factors*, karakteristik personal.
2. Faktor organisasi, meliputi: pengalaman kerja, lingkungan pekerjaan, pengawasan, konsisten dalam tujuan organisasi.
3. *Non organizational factors*, faktor yang timbul dari luar organisasi.

2.2.3.4 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Seseorang yang mempunyai pendirian yang kuat dan ingin berusaha dalam mencapai suatu tujuan harus memiliki komitmen dan konsisten dalam bekerja tanpa memiliki rasa putus asa. Konsisten ini didorong oleh kesungguhan diri pada setiap individu untuk menjalankan dan menerima konsekuensi segala resiko secara lahir maupun batin. Allah SWT berfirman, Qs. Al-Fusillat:30):

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata: "Tuhan kami ialah Allah" setelah itu mereka meneguhkan pendirian mereka, hingga malaikat hendak turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu"

Ayat ini menegaskan atas terdapatnya keyakinan diri yang tinggi pada setiap diri anggota organisasi, sehingga perihal ini mendesak anggota organisasi senantiasa berkomitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki mereka. Ayat ini berkaitan dengan teori komitmen, yang mana seseorang yang telah diberikan kepercayaan harus memegang teguh dengan apa yang telah diberikan kepadanya sebagai wujud komitmennya terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Adapun ayat lain yang membahas tentang keteguhan hati yang tidak berubah-ubah yang diucapkan disebut dengan istiqomah. Allah SWT berfirman dalam Qs. Surah Al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) serta (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Maksud dari ayat ini, menerangkan kalau manusia harus memegang teguh dan menjalankan amanat yang didapat dengan sebaik-baiknya. Seseorang yang telah mendapatkan kepercayaan haruslah mempunyai tanggungjawab dan kewajiban untuk melaksanakan apa yang di amanatkan kepadanya. Sama halnya dengan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dalam kesetiaan dan taat aturan organisasi serta mematuhi perintah dari pimpinan.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas komitmen organisasi dalam islam merupakan komponen yang sangat penting terhadap hidup manusia. Dalam pandangan islam sendiri komitmen organisasi merupakan kesanggupan manusia dalam menjalankan amanah yang diterimanya yang mana amanah itu akan menjadi pertanggungjawaban akhirat kelak. Dengan adanya kepercayaan yang kuat pada diri karyawan, perihal ini akan mendorong karyawan senantiasa berkomitmen dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tujuan dan mencapai misi organisasi serta menjalankan kontrak kerja yang telah disepakati.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Mamik (2010:86) hakikatnya kinerja ialah kriteria pekerja yang sudah ditetapkan serta sesuai dengan kriteriar pekerjaan yang dilakukanya sehingga menghasilkan output kerja. Menurut Ariani dkk (2017:4) kinerja merupakan suatu catatan aktivitas pekerjaan yang dihasilkan selama periode tertentu. Mangkunegara dalam Retaningrum dan Musadieg (2016) menyatakan kalau kinerja ialah sesuatu output kerja yang di capai pekerja dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawab baik secara kuantitas ataupun kualitas. Menurut

Hayati dan Fitri (2018:57) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai sekelompok orang yang diberikan wewenang serta tanggung jawab oleh organisasi buat mengapai tujuan, visi misi organisasi.

Sedangkan menurut Noor dan Juliyansyah (2013) dalam Hayati dan Fitri (2018:58) *performance* ialah gambaran perihal tingkatan perolehan penerapan suatu program aktivitas ataupun strategi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

2.2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Ayu (2017) ada lima macam indikator, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu dilihat seberapa banyaknya tugas dan aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan beserta outpuntnya.
2. Kualitas, yaitu dilihat dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.
3. Ketepatan waktu, yaitu, dilihat dari aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya dari awal sampai akhir waktu, dan bisa memaksimalkan waktu yang ada.
4. Kehadiran, yaitu bisa dilihat dari absen karyawan dalam perusahaan atau bisa juga dilihat dari masuk atau pulangny seorang karyawan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan.

5. Efektifitas, ialah pemanfaatan sumber daya yang ada, baik itu tenaga, teknologi, uang maupun bahan baku lainnya. Dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan mengurangi kerugian. menurut

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam Hayati dan Fitri (2018:59) ada beberapa indikator, antara lain:

1. Kualitas kerja, adalah keahlian seseorang dalam menghasilkan sesuatu sesuai standar perusahaan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar perusahaan.
3. Kehadalan kerja, merupakan keahlian karyawan yang terintegritas dalam meningkatkan tata kelola perusahaan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adnyaswari dalam Hayati dan Fitri (2018:53) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Faktor personal, yang meliputi wawasan, keahlian, kepercayaan diri, serta dorongan komitmen yang baik.
2. Faktor kepemimpinan, faktor yang dimiliki pemimpin dalam menyampaikan motivasi.
3. Faktor regu, meliputi kualitas kerja tim yang bagus, motivasi dari rekan satu tim, kerataan.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, proses kerja, budaya kinerja dalam organisasi.

2.2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu berusaha dan pantang menyerah (bekerja keras), karena hakikatnya kesempatan dalam mengerjakan kebajikan atau memberi manfaat kepada orang lain tidak akan pernah terulang lagi di kehidupan selanjutnya. Adapun ayat yang berkaitan dengan kinerja, Allah SWT dalam Qs. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَقِّبَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang sudah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Ayat tersebut, menerangkan kalau setiap pekerjaan atau perbuatan yang dilakukan hambanya akan di balasan dari Allah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh hambanya. Adapun ayat tersebut berkaitan dengan kinerja. Yang mana ketika seorang pekerja memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan maka ia akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Adapun ayat lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang mana di dalam QS, Jumuaah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: apabila telah ditunakan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi; carilah karunia Allah serta ingatlah Allah banyak-banyak biar kalian beruntung.

Ayat tersebut berkaitan dengan kinerja yang mana tujuan dari seseorang muslim adalah bekerja buat mendapatkan keridhaan Allah SWT serta memperoleh keutamaan dari hasil yang diperoleh. Dari ayat tersebut dapat dijadikan landasan seseorang dalam menciptakan kinerja yang baik.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan *Work Family Conflict* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nabila dkk (2019) menunjukkan *work famiy conflict* meningkat maka kinerja akan menurun. Sehingga mobilitas yang dijalankan seseorang perawat tinggi dimana mereka kesusahan untuk membagi peran dipekerjaan maupun peran untuk keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan perselisihan pekerjaan-keluarga dengan kinerja, dikarenakan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga dirasakan seorang perawat maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Ariani dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan konflik pekerjaan keluarga menurunkan kinerja dan penurunan ini dirasakan oleh bendahara wanita, dimana hal ini berarti bendahara wanita kurang bisa menyeimbangkan benturan peran yang terjadi antaran perannya sebagai wanita bekerja dengan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. Sedangkan penelitian yang dilakukan Agustina dan Sudibya (2016) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga yang dialami perawat dapat menurunkan kinerja, dimana seseorang perawat gagal dalam memenuhi peran ganda karena sering kali pekerjaan mengganggu keluarga atau sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan. Hal inilah yang menimbulkan kinerja mereka tidak maksimal.

Dapat disimpulkan dari penelitian diatas bahwa konflik pekerjaan keluarga akan mengganggu kinerja seseorang untuk mencapai output yang tinggi, hal ini mempengaruhi prestasi karyawan menurun sehingga pencapaian yang di inginkan perusahaan tidak tercapai.

2.3.2 Hubungan Burnout dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Bagiada dan Netra (2019) menyatakan bahwa *burnout* yang dialami perawat dalam rumah sakit mengganggu berjalannya aktivitas yang dikerjakan, sehingga kinerja perawat dalam melayani kesehatan pasien menurun. Risambessy (2011) menunjukkan bahwa *burnout* mengganggu kinerja seseorang perawat karena mereka merasakan *low personal accomplishment* atau suatu perasaan bahwa pencapaian diri mereka rendah. Biasanya pada saat kondisi seperti ini, timbul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, sinis, tertekan, merasa tertekan oleh tugas-tugas dalam pekerjaan. Sehingga seseorang yang merasakan hal seperti ini akan berdampak pada seseorang dalam bekerja. Sedangkan menurut penelitian Sani (2011) menunjukkan bahwa pegawai pernah merasakan dan mengalami *burnout*, yang mana pekerjaan yang dilakukan berorientasi pada melayani orang lain sehingga pekerjaan tersebut dilakukan secara berulang-ulang dan berdampak menimbulkan *burnout*.

merupakan merasakan ketidakberdayaan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Yang mana pekerjaan mereka berhubungan dengan

Dapat disimpulkan bahwa ini menunjukkan banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani, memungkinkan perawat untuk mengalami kelelahan fisik maupun psikis. Kondisi tersebut mempunyai pengaruh yang tinggi pada kinerja dimana jika tidak segera diatasi, maka kinerja akan mengalami kemunduran.

2.3.3 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Batubara (2016) menyatakan komitmen organisasi bisa meningkatkan kinerja guru yang mana dengan indikator *afecctive comitmmnt*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kineja guru dalam melaksanakan program pembelajaran, membentuk dan mengoperasikan progam bimbingan konsleing, dan membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler. Sedangkan menurut penelitian Mamik (2010) kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan yang disebabkan oleh komitmen organisasi. Dalam hubungan ini kebutuhan karyaawan dapat terpenuhi oleh pihak perusahaan, apabila karaywan berupaya lebih giat, lebih cepat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Dapat disimpulkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi bisa menghasilkan kualitas *performance* yang baik untuk tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki kepedulian dan berusaha dalam menuhi kepentingan perusahaan biasanya mempunyai komitmen yang tinggi.

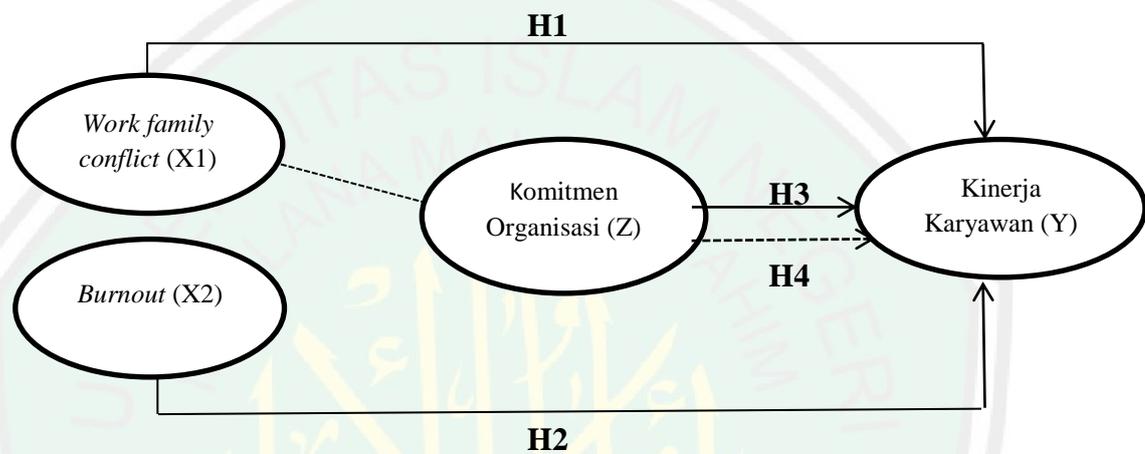
2.3.4 Hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja dimediasi komitmen organisasi.

Menurut penelitian Nabilai ddk (2019) menyatakan apabila seseorang yang menghadapi konflik pekerjaan -keluarga yang tinggi cenderung menurunkan *performance* karyawan. Sebaliknya apabila konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan kurang, maka kinerja karyawan menjadi besar. Menurut penelitian Mubassyir dan Herchawati (2014) menyatakan konflik pekerjaan kerja tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, sebab harus melalui komitmen organisasi

terlebih dahulu. Konflik pekerjaan kerja yang mempengaruhi langsung terhadap komitmen organisasional, dimana nantinya komitmen organisasional ini dapat berpengaruh terhadap *performance*.

2.4 Model Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis, maka hipotesis yang dirumuskan kedalam penelitian ini, sebagai berikut :

H₁: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: *Komitmen Organisasi* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan metode penelitian yang menitikberatkan pada pengujian teori dan dikur melalui variabel dalam bentuk numrek dan menggunakan analisis data sesuai prosedur statistik. Penelitian menggunakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang diajukan kepada responden. Berdasarkan permasalahan serta tujuan yang telah ditetapkan, maka disimpulkan bahwa penelitian ini ialah penelitian ekplanatory (*explanatory research*). Menurut sugiyono (2018:93) hipotesis yang di uji dan sudah dirumuskan sebelumnya yang mana hasil peneilitan dapat menerangkan hubungan antar variabel dengan variabel lain yang disebut pneleitian eksplanatori.

Model penelitian ini menggunakan model *path analysis* atau analisis jalur. Menurut sudaryono (2017:393) uji yang dikerjakan buat mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari varibel-variabel yang dihipotesiskan dapat menggunakan model path analysis. Dalam penelitian ini terdapa empat variabel yakni, variabel *independent* (*work family conflict* serta *burnout*), variabel *dependent* (kinerja karyaan), dan variabel mediasi (komitmen organisasi).

3.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang berlokasi di jalan Seokarno Hatta N0.75 Malang.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi ialah benda, kumpulan orang, ataupun objek-objek lainnya yang menjadi focus perhatian penelitian baik secara waktu maupun wilayah. Populasi penelitian ini adalah tenaga kesehatan (Perawat dan Bidan) Rumah Sakit Permata Bunda dengan jumlah 82 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah peserta dari jumlah populasi karakteristiknya memuni syarat buat diteliti (Sugiyono, 2018:137). Sedangkan menurut Arikunto (2010:120) apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 orang maka semua populasi diambil semua dan dijadikan sampel. Namun bila sampelnya > 100 orang, bisa dapat diambil 20-25% ataupun 10-15% dari jumlah populasi yang ada. Ada 82 sampel yang mana dari keseluruhan populasi yang akan diteliti.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *probability sampling* ialah metode yang digunakan untuk membagikan peluang kepada tiap komponen yang telah diseleksi jadi anggota sampel. Selanjutnya sampel diambil dengan cara *sampling jenuh* yaitu keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Biasanya pengambilan sampel ini jika jumlah populasi kurang dari 100 atau relatif kecil (Supriyanto dan Maharani 2013).

3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan primer dan sekunder :

1. Data primer

informasi yang di dapat langsung dari jawaban responden lewat penyebaran angket. Ataupun data yang didapat dengan wawancara. (Supriyanto dan Maharani, 2013). Data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri yaitu melakukan penyebar angket kepada karyawan yang ada di rumah sakit permata bunda.

2. Data sekunder

Data yang di dapat tidak langsung melalui perantara atau data yang sudah disajikan oleh pihak peneliti maupun pihak lain. (Arikunto, 2010:172).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data memiliki standar prosedur dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Secara universal ada 3 meoted dalam pengumpulan data antara lain:

- a. Kuesioner, merupakan pengumpulan data dengan kuesioner yang telah terstruktur dalam memperoleh data yang akurat berupa responden. Adapun tujuan dalam dibuatnya kuesioner ini untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian.
- b. Wawancara, merupakan data yang dikumpulkan secara langsung atau secara tatap muka.
- c. Dokumentasi, yaitu data yang diambil dari sejumlah sumber seperti, tugas setiap personil, wewenang, struktur organisasi dan lainnya (Arikunto, 2010:17).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan untuk mendapatkan informasi tentang apa yang diteliti kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2018:66). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan di analisis, anantara lain :

a. Variabel Bebas (*independent*)

Menurut Sugiyono (2018:68) Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).

b. Variabel Terikat (*dependent*)

Menurut Sugiyono (2018:68) variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

c. Variabel Penghubung (*intervening*)

Menurut Sugiyono (2018) Variabel penghubung merupakan variabel yang memediasi antara variabel bebas serta variabel terikat.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work family conflict</i>	1. Konflik waktu	1. Kurangnya waktu bersama keluarga 2. Kurangnya waktu untuk bermasyarakat 3. Waktu libur untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Masalah dalam keluarga mengganggu waktu pekerjaan	Dewanata (2018)
	2. Konflik tekanan	1. Masalah dalam keluarga mempengaruhi masalah di pekerjaan 2. Tuntutan pekerjaan	
	3. Konflik pola perilaku	1. Saya mendapat keluhan keluarga 2. Tidak mempunyai dukungan 3. Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja	
<i>Burnout</i>	1. Kelelahan emosional	1. Saya bekerja lebih keras 2. Saya menyelesaikan konflik dengan teman 3. Merasa lelah walupun sudah istirahhat 4. Saya merasa jenuh terhadap tugas-tugas di organisasi.	
	2. Depersonalisasi	1. Bersikap sinis 2. Saya menjauhkan diri dengan rekan kerja 3. Menghindar dari lingkungan	
	3. penurunan	1. Kemampuan saya tidak berkembang di	

	kepercayaan diri	organisasi 2. Merasa berat ketika diberikan pekerjaan 3. Tidak percaya diri dengan keahlian yang dimiliki	Dewi (2018)
Komitmen Organisasi	1. Affective commitment	1. Meyakini dan memahami tujuan dari perusahaan. 2. Menerima norma-norma yang berlaku 3. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku 4. Menempatkan prioritas perusahaan	Ayunia ((2017)
	2. Continuance commitment	1. Melindungi aset perusahaan 2. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal di perusahaan 3. Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	
	3. Normative commitment	1. Kestiaan dan rasa patuh 2. Mengerjakan semua tugas yang didapat dari perusahaan 3. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan	
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan seluruh pekerjaan 2. Bersedia melaksanakan tugas bonus yang diberikan atasan	Ayu (2017)
	2. Kualitas Kerja	1. Bekerja standar jam kerja 2. Berhati-hati dalam bekerja	
	3. Ketepatan Waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 2. Tidak menunda pekerjaan	
	4. Kehadiran	1. Hadir di kantor sesuai jam kerja yang	

		telah ditentukan 2. Tidak meninggalkan kerjaan pada jam kerja	
	5. Efektivitas	1. Mampu bekerja sama 2. Taat terhadap peraturan	

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)



3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sani dan Maharani (2013:43) untuk mendapatkan data yang kuantitatif data dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran yang dijadikan acuan untuk penelitian kuantitatif. instrumen penelitian ini berbentuk angket buat mengukur variabel yang hendak diteliti. Menurut Sani dan Maharani (2013:44) *skala likert* merupakan pengukuran yang yang berdasarkan pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dan diberi bobot sesuai item mulai dari satu sampai lima. Penelitian ini diberi kategori penilain jawaban yang mengandung variasi nilai satu sampailima, antara lain:

Table 3.2
Bobot nilai tiap pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sani dan Maharani (2013:34)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan untuk menguji suatu dimensi yang membuktikan kualitas keabsahan ataupun kevalidan pada instrumen. Sesuatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur tentang apa yang di ukur (Sugiyono 2017:198). Menurut Sani dan Maharani (2013:48) metode yang dilakukan dalam menguji validistas suatu insturemen yaitu menghitung masing-

masing skor korelasi pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ dapat dinyatakan valid serta sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas artinya uji dipercaya dan handal menurut Sani dan Maharani (2013:49). Artinya jika suatu angket dapat dilakukan pengukuran berulang kali maka hasilnya tetap sama. Untuk menguji reliabilitas ini digunakan dengan uji cronbach's alpha. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,06$ dan sebaliknya (Ghozali, 2013 dalam Ayunia 2017).

3.10 Uji Asumsi Klasik

1. Ujian Normalitas

Uji normalitas yaitu uji buat mengenali model regresi yang digunakan berdistribusi wajar ataupun tidak (Sani dan Maharani, 2013:73). Model uji normalitas yang digunakan yaitu uji *komogorov-Smirnov* (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas ialah uji yang dilakukan buat melihat suatu ikatan variabel bebas serta variabel terikat apakah bersifat liner atau tidak (Sani dan Maharani, 2013:74). Metode yang dilakukan uji linieritas ini menggunakan *curva estimation* yaitu menggambaran suatu hubungan linear antara variabel yang ada dalam hipotesis penelitian. apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ dapat dikatakan tidak linier serta sebaliknya. Dan juga bisa dilihat pada *devition from linerty*,

yang mana bila nilai *devition from linerty* $> 0,05$ ada hubungan variabel dinyatakan linier.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) uji heteroskedastisitas yang dilakukan buat mengetahui ketidaksamaan variance terhadap pengamat satu dengan pengamat ;ain. Menurut Sani dan Maharani (2013:72) dalam menguji terdapat tidaknya heterokedasitasbisa menggunakan metode uji *rank spearmen* ialah dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap mutlak dari hasil regresi. bila sig $< 0,05$ sehingga disebut heteroskedasititas. bila sig > 0.05 maka disebut homoskedsititas.

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Analisis Jalur (*path Analysis*)

Menurut Sani dan Maharani (2013:74) *path analysis* merupakan analisi yang dapat digunakan buat mengetahui sebab akibat terjadinya pada regresi berganda, yang mana variabel tergantung bisa dipengaruhi oleh variabel bebas, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan menurut Ghozali, (2018:245) path analysis digunakan buat mengenali pengaruh langsung dan tidak langsung.

3.11.2 Uji R-square

Uji koefisien determinasi R^2 ialah uji yang dilakukan buat mengetahui sejauh mana kontribusi model dalam menjelaskan variansi variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas berkontribusi besar atau kecil dapat dilihat dari nilai koefisien (Ghozali, 2011:87 dalam Agustina 2017).

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial pada intinya buat membuktikan sejauh mana pengaruh variabel *independent* secara sendiri mempengaruhi variabel *dependent* (Ghazali 2011:86).

Untuk mengetahui hasil uji parsial dapat membandingkan t hitung dan t tabel yang dilihat *coefficiens*.

3.11.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan buat mengetahui variabel *independent* bersama-sama Pengambilan keputasannya apabila nilai sig < 0.05 sehingga variabel bebas secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

3.12. Uji Mediasi

Uji intervening merupakan uji untuk mengetahui kedudukan varibel mediasi dalam model (Sani dan Maharani, 2013). Untuk Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal (Ghozali (2018:251).

Uji sobel (*sobel test*) dilakukan dengan *aplikasi statistic kalkulator sobel test*, sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dengan penjelasan :

S_{ab} = besar standar error pengaruh tidak langsung

S_a = standar error koefesien a

S_b = standar error koefesien b

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel (Z)

A = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit

Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit milik Perorangan di Kota Malang yang tergolong ke dalam kategori Rumah Sakit Umum (RSU), yang dikelola oleh PT. Metropolista Medista Centro. Layanan Kesehatan yang ada di dalam Rumah Sakit Permata Bunda ini telah terdaftar sejak tanggal 22 Februari 2012 dengan Nomor Surat Izin 896/Menkes/SK/X/2009 dan Tanggal Surat Izin 00/00/0000 dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit dengan kelas kategori D yang terletak di daerah padat penduduk dan beralamat di Jl. Soekarno Hata No.75, Malang, Kota Malang, Indonesia. Rumah Sakit Permata Bunda menjadi salah satu pilihan rumah sakit bagi masyarakat di sekitar daerah Lowokwaru, Malang yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan fasilitas yang banyak secara cepat, tepat, dan memuaskan.

Rumah Sakit Permata Bunda sebagai salah satu rumah sakit kelas D di Kota Malang menyediakan pelayanan laboratorium selama 24 jam, Unit Gawat Darurat (UGD) 24 jam, dan Unit Persalinan 24 jam. Selain itu, Rumah Sakit Permata Bunda melayani Program Keluarga Berencana (KB), USG 4D, Layanan Papsmear, Imunisasi TT untuk Calon Pengantin, Imunisasi Bayi dan Balita, dan lain-lain. Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang juga menyediakan pelayanan kesehatan dan informasi 24 jam, antar jemput pasien rawat inap 24 jam,

menggunakan ambulan gratis, instalasi farmasi 24 jam, senam hamil gratis, dan lain-lain.

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Tujuan Rumah Sakit Permata Bunda

A. Visi

Rumah Sakit Permata Bunda menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan prima dan berorientasi pada mutu serta keselamatan pasien.

B. Misi

- Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia Rumah Sakit Permata Bunda Malang
- Memberikan pelayanan kesehatan yang menjamin mutu dan keselamatan pasien
- Pemenuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan pasien dan masyarakat di Kota Malang, khususnya di Lowokawru, Malang.
- Menumbuhkan budaya kerja yang positif, adaptif, dan proaktif pada sumber daya manusia Rumah Sakit Permata Bunda Malang
- Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan baik secara preventif, promotif, kuratif, maupun rehabilitatif

C. Motto

“Keselamatan Pasien Prioritas Kami”

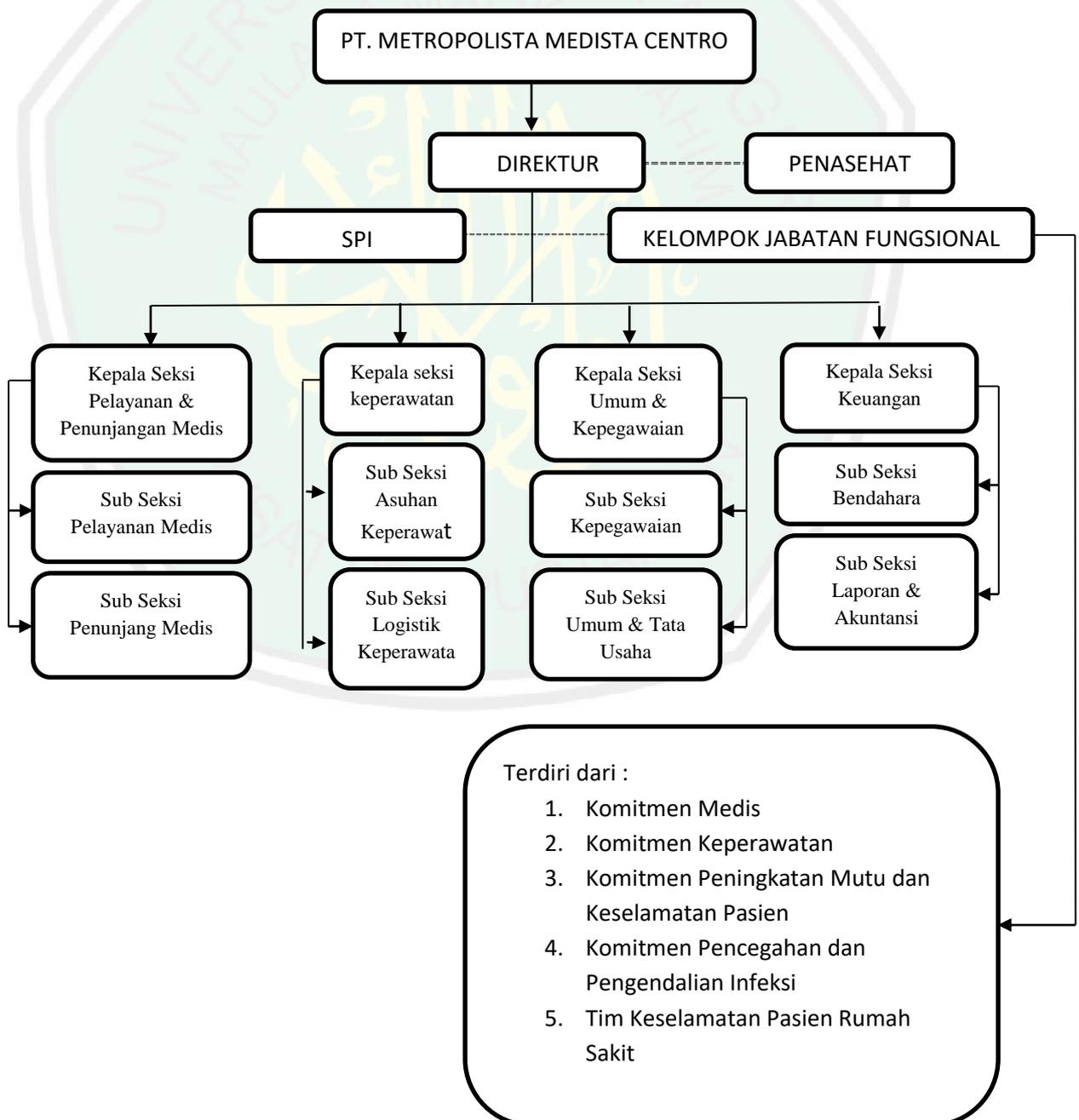
D. Tujuan

Mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tidak memandang suku, agama dan kedudukan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Saat ini, sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin berguna dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi 5 karakteristik yakni: umur, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, serta status pernikahan. Deskripsi mengenai karakteristik responden, peneliti menjabarkan dibawah ini:

Responden menurut usia di jelaskan pada table berikut:

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Tingkat Usia	Jumlah	Presentase%
20 s/d 30 Tahun	62	76
31 s/d 40 Tahun	14	17
>40 Tahun	6	7
Total	82	100 %

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui kalau menunjukkan yang usia 20 s/d 30 tahun berjumlah 62(76%), setelah itu responden pada berusia 31 s/d 40 tahun berjumlah 14 (17%), berikutnya responden pada yang berusia > 40 tahun sebanyak 6 (7%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa responden terbanyak merupakan responden yang berusia 20 s/d 30 tahun.

Responden menurut jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Perempuan	73	89
Laki-laki	9	11
Total	82	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui sebagian besar responden penelitian ini ialah perempuan yakni sebanyak 73 (89%), dan laki-laki sebanyak 9

(11%). Melihat bahwa penelitian yang dilakukan ini di Rumah sakit bersalin yang memungkinkan jumlah tenaga kesehatan perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki.

Responden menurut Masa Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase%
< 2 Tahun	39	47
2 s/d 3 Tahun	20	24
3 s/d 4 Tahun	12	16
>4 Tahun	11	13
Total	82	100%

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa menunjukkan masa kerja < 2 tahun mendominasi dengan jumlah 39 (47%), setelah itu responden pada masa kerja 2 s/d 3 tahun sebanyak 20 (24%), berikutnya responden pada masa kerja 3 s/d 4 tahun sebanyak 12 (16%), serta responden dengan masa kerja > 4 tahun sebanyak 11 (13%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa responden masa kerja terbesar merupakan responden pada masa kerja < 2 tahun dengan jumlah 39 karyawan serta presentase 37%.

Responden menurut pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase%
D3	42	51
S1	40	49
Total	82	100%

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui membuktikan kalau karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 42 (51%) serta yang berpendidikan S1 sebanyak 40

(49%). Hal ini menunjukkan kalau responden terbanyak pada penelitian ini merupakan D3 sebanyak 42 karyawan dengan presentase 51%.

Selanjutnya pembagian identitas berdasarkan responden status sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Status	Jumlah	Presentase %
Belum Menikah	24	29
Menikah	58	71
Total	82	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas membuktikan karyawan yang belum menikah sebanyak 24 (29%) dan yang sudah menikah sebanyak 58 (71%). Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang menjadi responden kebanyakan sudah menikah 58 karyawan (71%) mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang sudah menikah 58 karyawan dengan presentase 71%.

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Distribusi frekuensi adalah untuk menggambarkan suatu kondisi variabel yang disusun berbentuk pertanyaan yang sudah diberikan peleniti, baik jumlah ataupun presentase.

4.2.2.1 Variabel *Independent*

1. Work Family C onflict (X1)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Work Family Conflict (X1)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden %					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	4	53	22	3	0	82	5	65	26	4	0	100%	2.29
X1.2	3	52	25	2	0	82	4	63	30	3	0	100%	2.31
X1.3	0	36	39	7	0	82	0	44	47	8	0	100%	2.62

X1.4	0	40	33	9	0	82	0	49	40	11	0	100%	2.64
X1.5	0	41	35	6	0	82	0	50	43	7	0	100%	2.57
X1.6	2	47	25	8	0	82	3	57	30	10	0	100%	2.47
X1.7	1	32	35	13	1	82	1	39	43	16	1	100%	3.62
X1.8	2	48	27	5	0	82	3	58	33	6	0	100%	2.42

Pada item X.1.1 menunjukkan bahwa dari ke 82 responden sebanyak 4 orang (5%) menerangkan sangat tidak setuju, 53 orang (65%) menerangkan tidak setuju, 22 orang (26%) menerangkan netral, 3 orang (4%) menerangkan setuju. Pada item X1.2 menunjukkan bahwa 3 orang (4%) menerangkan sangat tidak setuju, 52 orang (63%) menerangkan tidak setuju, 25 orang (30%) menerangkan netral, 2 orang (2%) menerangkan setuju. Pada item X1.3 menunjukkan bahwa 36 orang (44%) menerangkan tidak setuju, 39 orang (47%) menerangkan netral, 7 orang (8%) menerangkan setuju. Pada item X1.4 menunjukkan bahwa 40 orang (49%) menerangkan tidak setuju, 33 orang (40%) menerangkan netral, 9 orang (11%) menerangkan setuju. Pada item X1.5 menunjukkan bahwa 41 orang (50%) menerangkan tidak setuju, 35 orang (43%) menerangkan netral, 6 orang menerangkan setuju. Pada item X1.6 menunjukkan bahwa 2 orang (3%) menerangkan sangat tidak setuju, 47 orang (57%) menerangkan tidak setuju, 35 orang (30%) menerangkan netral, 8 orang (10%) menerangkan setuju. Pada item X1.7 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 32 orang (39%) menerangkan tidak setuju, 35 orang (43%) menerangkan netral, 13 orang (16%) menerangkan setuju, 1 orang (1%) menerangkan sangat setuju. Pada item X1.8 menunjukkan bahwa 2 orang (3%) menerangkan sangat tidak setuju, 48 orang (58%) menerangkan tidak setuju, 27 orang (33%) menerangkan netral, 5 orang (6%) menerangkan tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas kuesioner yang memiliki frekuensi terendah serta besar, dimana hal ini bila butir kuesionernya mempunyai nilai hasil mean yang besar sehingga *statement* yang terdapat di kuesioner tersebut bagus.

Berdasarkan pada tabel di atas variabel *work family conflict* menunjukkan bahwa frekuensi item X1.1 memiliki nilai rendah sebesar 2.29 yang dalam pernyataan kuesioner saya merasa tidak ada waktu untuk keluarga. Dengan begitu jika di lihat dari nilai mean tersebut sebagian karyawan merasa tidak ada waktu untuk keluarga yang dikarenakan dengan padatnya jam kerja karyawan. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tinggi terdapat pada item X1.4 sebesar 2.64 dengan pernyataan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi kinerja dalam bekerja sebagai tenaga kesehatan. dengan kata lain permasalahan yang timbul di keluarga akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga bisa berdampak dalam penurunan kinerja.

2. Burnout (X2)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Burnout (X2)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	4	27	41	10	0	82	5	33	50	12	0	100%	2.69
X2.2	1	29	41	11	0	82	1	35	50	13	0	100%	2.75
X2.3	1	32	38	11	0	82	1	39	46	13	0	100%	2.71
X2.4	3	40	32	7	0	82	4	49	39	8	0	100%	2.52
X2.5	1	39	34	8	0	82	1	47	41	10	0	100%	2.59
X2.6	0	35	32	15	0	82	0	43	39	18	0	100%	2.75
X2.7	0	33	30	19	0	82	0	40	36	23	0	100%	2.82
X2.8	0	32	40	10	0	82	0	39	49	12	0	100%	2.73

Pada item X2.1 menunjukkan bahwa 4 orang (5%) menerangkan sangat tidak setuju, 27 orang (33%) menerangkan tidak setuju, 41 orang (50%)

menerangkan netral, 10 orang (12%). Pada item X2.2 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 29 orang (35%) menerangkan tidak setuju, 41 orang (50%) menerangkan netral, 11 orang (13%) menerangkan setuju. Pada item X2.3 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 32 orang (39%) menerangkan tidak setuju, 38 orang (46%) menerangkan netral 11 orang (13%) menerangkan setuju. Pada item X2.4 menunjukkan bahwa 3 orang (4%) menerangkan sangat tidak setuju, 40 orang (49%) menerangkan tidak setuju, 32 orang (39%) menerangkan netral, 7 orang (8%) menerangkan setuju. Pada item X2.5 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 39 orang (47%) menerangkan tidak setuju, 34 orang (41%) menerangkan netral, 8 orang (10%) menerangkan setuju. Pada item X2.6 menunjukkan bahwa 35 orang (43%) menerangkan tidak setuju, 32 responden (39%) menerangkan netral, 15 responden (18%) menerangkan setuju. Pada item X2.7 menunjukkan bahwa 33 orang (43%) menerangkan tidak setuju, 30 orang (36%) menerangkan netral, 19 orang (23%) menerangkan setuju. Pada item X2.8 menunjukkan bahwa 32 orang (39%) menerangkan tidak setuju, 40 orang (49%) menerangkan netral, 10 orang (12%) menerangkan setuju.

Berdasarkan tabel diatas variabel *burnout* menunjukkan bahwa frekuensi item X2.4 memiliki nilai rendah sebesar 2,52 yang dalam pernyataanya “saya menjaga jarak dengan teman di rumah sakit sebab merasa kurang nyaman dengan mereka”, artinya terdapat sebagian karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit merasa kurang nyaman dengan rekan kerja sehingga mereka lebih memilih untuk menjaga jarak dengan sesama rekan kerja. Sedangkan frekuensi tertinggi terdapat

pada item X2.7 sebesar 2,82 dengan pernyataan menghadapi pasien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya kelelahan. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar karyawan yang seharian penuh dalam menanggapi pasien dapat menyebabkan mereka mengalami *burnout* sehingga dapat mengurangi kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4.2.2.2 Variabel *dependent*

1. Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Perawat (Y)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	2	34	46	0	82	0	2	41	56	0	100%	3.53
Y1.2	1	1	38	42	0	82	1	1	46	51	0	100%	3.47
Y1.3	0	0	25	57	0	82	0	0	30	69	0	100%	3.69
Y1.4	0	2	21	59	0	82	0	2	26	72	0	100%	3.69
Y1.5	0	4	31	47	0	82	0	5	38	57	0	100%	3.54
Y1.6	0	1	40	41	0	82	0	1	49	50	0	100%	3.48
Y1.7	0	1	26	55	0	82	0	1	32	67	0	100%	3.65
Y1.8	0	1	39	42	0	82	0	1	47	51	0	100%	3.5
Y1.9	0	1	20	61	0	82	0	1	24	74	0	100%	3.73
Y1.10	0	0	20	61	1	82	0	0	24	74	1	100%	3.76

pada item Y1.1 menunjukkan bahwa 2 orang (2%) menerangkan tidak setuju, 34 orang (41%) menerangkan netral, 46 orang (56%) menerangkan setuju. Pada item Y1.2 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 1 orang (1%) menerangkan tidak setuju, 38 orang (46%) menerangkan netral, 42 orang (51%) menerangkan setuju. Pada item Y1.3 menunjukkan bahwa 25 orang (30%) menerangkan netral, 57 orang (69%) menerangkan setuju. Pada item Y1.4 menunjukkan bahwa 2 orang (2%) menerangkan tidak setuju, 21 orang (26%) menerangkan netral, 59 orang (72%) menerangkan setuju. Pada item Y1.5

menunjukkan bahwa 4 orang (5%) menerangkan tidak setuju, 31 orang (38%) menerangkan netral, 47 orang (57%) menerangkan setuju. Pada item Y1.6 1 orang (1%) menerangkan tidak setuju, 40 orang (49%) menyatakan netral, 41 orang (50%) menerangkan setuju. Pada item Y1.8 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan tidak setuju, 39 orang (47%) menerangkan netral, 42 orang (51%) menerangkan setuju. Pada item Y1.9 menunjukkan 1 orang (1%) menerangkan tidak setuju, 20 orang (24%) menerangkan netral, 61 orang (74%) menerangkan setuju. Pada item Y1.10 menunjukkan bahwa 20 orang (24%) menerangkan netral, 61 orang (74%) menerangkan setuju, 1 orang (1%) menerangkan sangat setuju.

Berdasarkan tabel diatas nilai frekuensi terendah pada item Y1.2 sebesar 3.47 dengan pernyataan saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan. Dalam hal ini membuktikan bahwa karyawan yang ada di rumah sakit permata bunda selalu siap siaga dalam pekerjaan yang diterima dari atasan. Sedangkan frekuensi yang tertinggi terdapat pada Y1.10 dengan pernyataan saya taat terhadap peraturan yang ada di rumah sakit permata bunda. Hal ini membuktikan mayoritas responden mentaati peraturan yang telah dibuat oleh rumah sakit.

4.2.2.3 Variabel Intervening

1. Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		SS	TS	N	S	SS		
Z1.1	0	3	19	60	0	82	0	4	23	73	0	100%	3.96
Z1.2	0	2	16	64	0	82	0	2	19	78	0	100%	3.75
Z1.3	0	2	15	65	0	82	0	2	18	79	0	100%	3.76

Z1.4	1	13	33	35	0	82	1	16	40	43	0	100%	3.24
Z1.5	2	18	34	28	0	82	2	22	41	34	0	100%	3.07
Z1.6	0	4	24	54	0	82	0	5	29	66	0	100%	3.60
Z1.7	0	4	19	59	0	82	0	5	23	72	0	100%	3.67
Z1.8	0	3	15	64	0	82	0	4	18	78	0	100%	3.74

pada item Z1.1 menunjukkan bahwa 3 orang (4%) menerangkan tidak setuju, 19 orang (23%) menerangkan netral, 60 orang (73%) menerangkan setuju. Pada Z1.2 menunjukkan bahwa 2 (2%) menerangkan tidak setuju, 16 orang (19%) menerangkan netral, 64 orang (78%) menerangkan setuju. Pada item Z1.3 menunjukkan bahwa 2 orang (2%) menerangkan tidak setuju, 15 orang (18%) menerangkan netral, 65 orang (79%) menerangkan setuju. Pada item Z1.4 menunjukkan bahwa 1 orang (1%) menerangkan sangat tidak setuju, 13 orang (16%) menerangkan tidak setuju, 33 orang (40%) menerangkan netral, 35 orang (43%) menerangkan setuju. Pada item Z1.5 menunjukkan 2 orang (2%) menerangkan sangat tidak setuju, 18 orang (22%) menerangkan tidak setuju, 34 orang (41%) menerangkan netral, 28 orang (34%) menerangkan setuju. Pada item Z1.6 menunjukkan 4 orang (5%) menerangkan tidak setuju, 24 orang (29%) menerangkan netral, 54 orang (66%) menerangkan setuju. Pada item Z1.7 menunjukkan bahwa 4 orang (5%) menerangkan tidak setuju, 19 orang (23%) menerangkan netral, 59 orang (72%) menerangkan setuju. Pada item Z1.8 menunjukkan bahwa 3 orang (4%) menerangkan tidak setuju, 15 orang (18%) menerangkan netral, 64 orang (78%) menerangkan setuju.

berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi (mean) terendah terdapat pada Z1.5 sebesar 3,07 dengan pernyataan, saya akan merasa mendapatkan keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal di rumah sakit.

Artinya disini karyawan belum mampu memahani pentingnya tetap tinggal atau bekerja di rumah sakit, karena dengan tetap tinggal di rumah sakit seorang karyawan akan mendapatkan keuntungan dari pada mereka harus pindah ketempat lain yang akan menyebabkan kerugian. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi yang tetinggi terdapat pada item Z1.1 sebesar 3,96 dengan pernyataan saya memahami visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memahami tujuan dari rumah.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan buat mengukur suatu dimensi yang membuktikan kualitas keabsahan ataupun kevalidan pada instrumen. Sesuatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu sanggup mengukur tentang apa yang di ukur (Sugiyono 2017:198). Apabila nilai signifikansi (sig) < 0.05 dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	X1.1	0.760	0.217	0.000	Valid
	X1.2	0.757		0.000	Valid
	X1.3	0.757		0.000	Valid
	X1.4	0.814		0.000	Valid
	X1.5	0.816		0.000	Valid
	X1.6	0.831		0.000	Valid
	X1.7	0.634		0.000	Valid
	X1.8	0.847		0.000	Valid
Burnout (X2)	X2.1	0.751		0.000	Valid
	X2.2	0.757		0.000	Valid
	X2.3	0.775		0.000	Valid
	X2.4	0.800		0.000	Valid
	X2.5	0.842		0.000	Valid

	X2.6	0.761		0.000	Valid
	X2.7	0.817		0.000	Valid
	X2.8	0.831		0.000	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0.636	0.217	0.000	Valid
	Z1.2	0.651		0.000	Valid
	Z1.3	0.696		0.000	Valid
	Z1.4	0.695		0.000	Valid
	Z1.5	0.665		0.000	Valid
	Z1.6	0.727		0.000	Valid
	Z1.7	0.749		0.000	Valid
	Z1.8	0.680		0.000	Valid
	Kinerja Perawat (Y)	Y1.1		0.614	0.000
Y1.2		0.636		0.000	Valid
Y1.3		0.688		0.000	Valid
Y1.4		0.702		0.000	Valid
Y1.5		0.675		0.000	Valid
Y1.6		0.666		0.000	Valid
Y1.7		0.652		0.000	Valid
Y1.8		0.596		0.000	Valid
Y1.9		0.692		0.000	Valid
Y1.10		0.672		0.000	Valid

Berdasarkan pada tabel meyakini kalau kesemua item pada masing-masing variabel *work family conflict* (X1), *burnout* (X2), komitmen organisasional (Z), serta kinerja karyawan (Y) membuktikan nilai sig < 0.05 hal ini membuktikan item yang digunakan peneliti dinyatakan valid serta layak buat diteliti.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas artinya uji yang dipercaya dan handal menurut Sani dan Maharani (2013:49). Artinya jika suatu angket dapat dilakukan pengukuran berulang kali maka hasilnya tetap sama. Untuk menguji reliabilitas ini digunakan dengan uji cronbach's alpha. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika

memberikan nilai cronbach's alfa $> 0,06$ dan sebaliknya (Ghozali, 2013 dalam Ayunia 2017).

Tabel. 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbch Alpha	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	0.903	Reliabel
Burnout (X2)	0.914	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.828	Reliabel
Kinerja (Y)	0.852	Reliabel

Sumber : Data Diolah: 2020

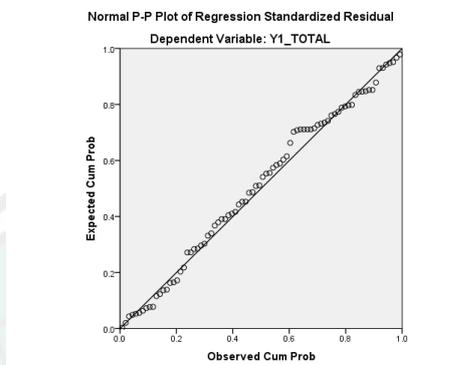
Berdasarkan data pada tabel diatas membuktikan bahwa semua variabel yakni *work family conflict* (X1), *burnout* (X2), komitmen organisasi (Z) serta kinerja karyawan (Y) membuktikan nilai *cronboch alpha* > 0.06 hal ini membuktikan kalau kesemua variabel pada penelitian ini reliabel atau kehandalannya.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji buat mengidentifikasi model regresi yang digunakan berdistribusi wajar ataupun tidak (Sani dan Maharani, 2013:73). Model uji normalitas yang digunakan yaitu uji komogorov-Smirnov (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Serta bisa dilakukan dengan melihat nilai distribusi P-P plot bila P-P Plot menunjukkan titik-titik disekitar garis, dapat dikatakan normal.

Gambar 4.2
Uji Normaliitas P-P Plot



Diketahui dari hasil normalitas dari melihat sebaran titik yang berada disekita garisl diagonal, yang mana normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parmeters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98781312
Most Extreme Dfferences	Absolute	.095
	Positive	.047
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber: output spss 14, 2020

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan nilai signifikansis *Kolmogorov Sminorov* sebesar $0,065 > 0,05$ maka dinyatakan normalitas terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas ialah uji yang dilakukan buat melihat suatu okatan variabel bebas serta variabel terikat apakah bersifat liner atau tidak (Sani dan Maharani,

2013:74). apabila nilai *sig deviation from linierty* > 0,05 sehingga variabel mempunyai ikatan yang liner.

Tabel 4.13
Uji Linearitas

Variabel	Sig. deviation from linierty	Keterangan
X1-Z	0.74	Linier
X2-Y	0.781	Linier
Z-Y	0.476	Linier

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan kalau nilai *signifikansi deviation form linierty* (X1) sebesar 0,74, setelah itu (X2) sebesar 0,781 kemudian (Z) sebesar 0,476. Maksudnya antara variabel *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan dinyatakan linier karena < 0.05. artinya hubungan antra variabel linier.

4.2.4.3 Uji Heteroskedasititas

Menurut Sugiyono (2018) uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variance antara pengamat satu dengan pengamat lain. Menurut Sani dan Maharani (2013:72) dalam menguji terdapat tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan uji *rank spearman* ialah dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap mutlak dari hasil regresi. bila sig < 0,05 sehingga disebut heteroskedasititas. bila sig > 0.05 maka disebut homoskedsititas.

tabel 4.14
hasil Uji Heterokedasititas

Variabel	<i>Sig Rank Spearman's</i>	Keterangan
Work family conflict (X1)	0.078	Homoskedastisitas
Burnout (X2)	0.231	Homoskedastisitas

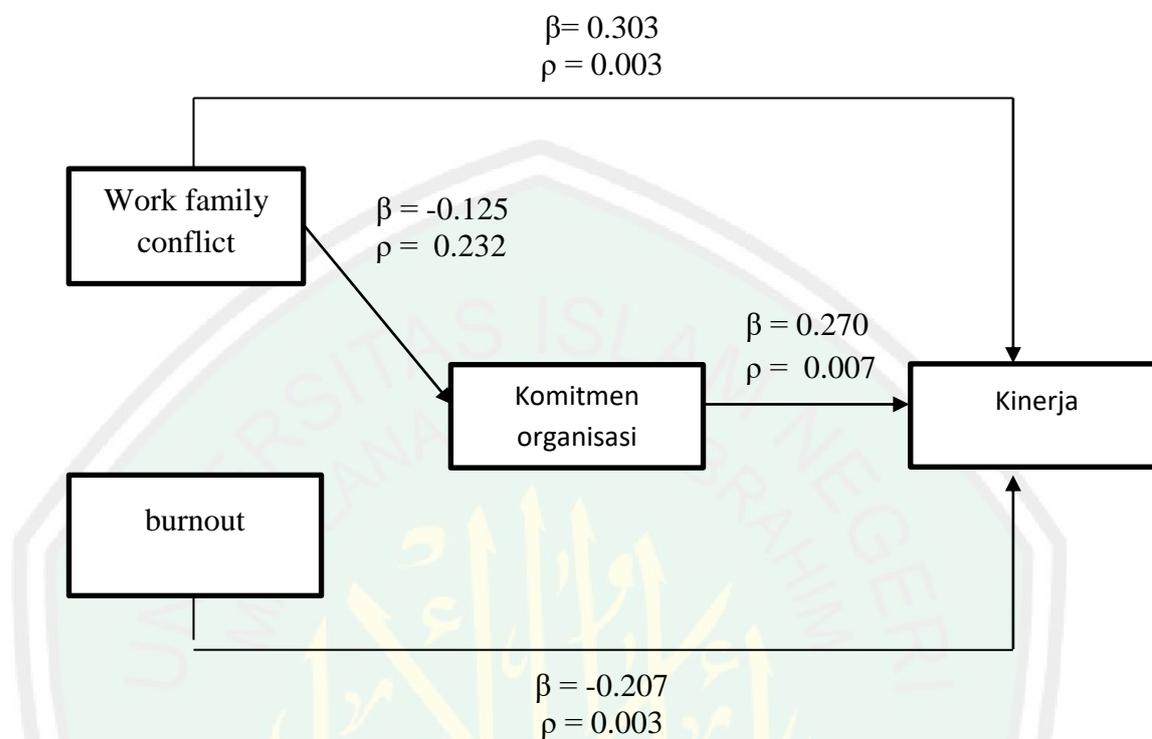
Sumber data : dio;ah 2020

Berdasarkan tabel diatas membuktikan kalau kesemua variabel bebas yaaitu *work family conflict* dan *burnout* $> 0,05$ sehingga keseluruhan variabel bebas tidak mengandung heterokedasititas ataupun menunjukkan bahwa terjadi homokedasititas, bisa dikatakan variabel bebas tidak mempunyai korelasi antara besarnya nilai residua dan data, sehingga apabila data di perbesar tidak meyebabkan kesalahan semakin besar pula.

4.2.5 Uji Analisis path (analisis jalur)

Analisis jalur merupakan analisi yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat terjadinya pada regresi berganda, yang mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Sani dan Maharani 2013:74). Path analysis digunakan buat mengenali pengaruh langsung ataupun tidak langsung (Ghozali 2018).

Gambar 4.3
Diagram Analisi Jalur



4.2.5.1 Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 adalah uji yang dilakukan buat mengetahui sejauh mana kontribusi model dalam menjelaskan variansi variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas berkontribusi besar atau kecil dapat dilihat dari nilai koefisien (Ghozali, 2011:87 dalam Agustina 2017).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
<i>Work family conflict, burnout, komitmen organisasi terhadap kinerja perawat</i>	0.286

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil dari nilai R- Square diatas dalam menguji pengaruh antara variabel *work family conflict*, *burnout* serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefesien yang diperoleh tersebut sebesar 0.286. ini membuktikan bahwa 28.6% membuktikan kalau tiga variabel dapat berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 71.4% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

4.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan buat mengetahui kebenaran dari dugaan sementara, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik serta nilai p-value. Bila t statistik > t tabel serta sig<0.005 maka dapat dibuktikan terdapat atau tidak adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari tabel dibawah hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefesien	t Statistik	signifikansi	Keterangan
1	X1 → Y	-0.303	-3.035	0.003	Singnifikan
2	X2 → Y	-0.207	-2.075	0.041	Signifikan
3	Z → Y	0.270	2.761	0.007	Signifikan
4	X1 → Z → Y	-0.125	1.098	0.232	Non Signifikan

1. Pengaruh *Work family conflict* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dari hasil t

statistic $-2.086 > t$ tabel 1.663 serta nilai sig $0,003 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan kalau variabel *work family conflict* mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari t statistic $2.075 > t$ tabel 1.663 serta nilai sig $0,041 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan kalau variabel *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari t statistic $2.761 > t$ tabel 1.663 serta nilai sig $0,007 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan kalau *commitment organizational* terhadap kinerja karyawan.

3.2.6 Uji Mediasi (Sobel Test)

Uji intervening merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model (Sani dan Maharani, 2013). Menurut Ghazali (2018:251) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Uji sobel (*sobel test*) dilakukan dengan aplikasi *statistic kalkulator sobel test*.

Tabel 4.17

Hasil Uji Intervening model 1

A	-0.100
B	0.277
SE _A	0.091
SE _B	0.100

<i>Sobel test statistic</i>	-1.02145695
<i>One-tailed probability</i>	0.1535190

Dari tabel test sobel di atas, dapat disimpulkan dari hasil tersebut pada modelII diperoleh nilai Z sebesar $1.021 < t$ tabel 1.663 dengan tingkatan signifikan 5%, sehingga bisa disimpulkan kalau komitmen organisasi tidak sanggup memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peniliti, disini akan memaparkan hasil penelitian langsung ataupun tidak langsung mengenai variabel *work family conflict* dan *burnout*, terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi pada rumah sakit permata bunda malang.

4.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit permata bunda malang. Hal dapat dibuktikan dengan koefisien -0.303 serta signifikansi $0.003 < 0.05$ yang menunjukkan kalau *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan kalau konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan karyawan dapat menurunkan kinerja dalam pekerjaannya, dimana karyawan tersebut gagal dalam memenuhi tuntutan peran ganda karena sering kali pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan sehingga tidak mudah bagi karyawan rumah sakit permata bunda khususnya bagi perawat dan bidan untuk membagi waktu mereka diantara dua peran tersebut. ini juga dilihat dari jawaban responden yang dibuktikan dari tem X1.4 yang

menyatakan bahwa permasalahan dalam keluarga dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja sebagai tenaga kesehatan.

Penelitian ini pula sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Susanto (2010) seseorang karyawan yang memiliki peran ganda, biasanya dihadapkan dengan konflik pekerjaan keluarga, baik di keluarga maupun di pekerjaan. Hasil penelitian ini pula sejalan dengan Bahuli dan Margaretha (2013) yang menjelaskan kalau *work family conflict* mempengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan wanita. Adapun penelitian yang dikemukakan oleh Ariani (2017) menjelaskan kalau konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana diketahui kalau *work family conflict* merupakan bentuk konflik inter peran, artinya konflik yang terjadi kepada seseorang yang memiliki dua peran atau peran ganda, dimana salah satu peran membutuhkan peran yang lain terganggu pada akhirnya menyebabkan kelelahan bagi karyawan yang merasakan *work family conflict*, sehingga perihal tersebut berdampak dengan menurunnya kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini pandangan Islam berkaitan dengan *work family conflict* yang termaktub dalam hadis yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari:

عَنِ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدٍ))

Artinya: “tidaklah seseorang mengonsumsi makanan itu lebih baik dari pada mengonsumsi makanan yang diperoleh dari hasil kerjanya sendiri, sebab nabi Allah, Daud, memakan makanan dari hasil kerjanya”

Hadist diatas menggambarkan bahwa setiap mukmin diperintahkan untuk berusaha dan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup dengan tanganya sendiri serta tidak bergantung pada diri orang lain. Dalam artian seseorang harus mencari nafkah dan makanan dari hasil kerja kerasnya sendiri. Adapun hal yang berkaitan dengan *work family conflict* yang mana wanita disini mempunyai hak untuk berkarir di dalam dunia kerja. Sejalan dengan pendapat Ariyanti (2014) yang menjelaskan bahawa dalam sejarah perjalanan Rasulullah SAW yang mana kaum wanita berpartisipasi dalam peperangan yang mempunyai tugas untuk mengurus prajurit yang terluka, menyediakan alat perang, pada saat itu, selain itu juga wanita berpartisipasi dalam perniagaan dan membantu suami untuk bertani.

4.3.2 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di dapat kalau variabel *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Permata bunda malang. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien 0.207 serta signifikansi $0.041 < 0.05$ yang menunjukkan kalau kinerja karyawan dipengaruhi oleh *burnout* secara signifikansi. Bisa dapat diartika kalau meningkatnya *burnout* berdampak menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Niswati (2012) menyatakan kelelahan kerja terjadi kepada seseorang individu yang melibatkan kelelahan secara emosional, fisik dan mental secara berlebihan dan berkepanjangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Pahalendang (2016), Sani (2012), serta santoso (2010) yang menyatakan kalau *burnout* dapat mempengaruhi kinerja, dapat dimaksudkan ketika burnout yang diraskan tingi maka dapat menurunkan kinerjanya. Hal ini pula dapat dibuktikan

dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, yang menunjukkan faktor adanya pengaruh menurunnya kinerja yang disebabkan oleh *burnout*, yaitu terlihat dari indikator kelelahan emosional dengan item X1.7 yang mana karyawan mengalami kelelahan setelah menghadapi pasien seharian penuh. Faktor lain terjadinya *burnout* dapat dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Dimana dari data frekuensi rata-rata masa kerja karyawan yang bekerja di rumah sakit permata bunda kurang dari 2 tahun, artinya karyawan cenderung rentan mengalami *burnout* sebab karyawan masih menyesuaikan diri pada lingkungan serta pekerjaannya sehingga secara tidak langsung jadi beban kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan *burnout*, dilihat dari aspek psikologis manusia, yang salah satunya aktivitas karyawan khususnya pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dan bidan secara berulang-ulang yang sehingga menyebabkan kejenuhan dan muda berputus asa dengan yang mereka kerjakan. Dijelaskan pada surat Az-zumar ayat 53 :

قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ
الدُّنُوبَ جَمِيعًا ۗ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: Katakanlah, “Hai hamba-hamba-ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah yang maha pengampun lagi maha penyayang”.

Dalam ayat diatas bahwa Allah SWT memberikan peringatan kepada hambahnya supaya hambahnya jangan pernah berputus asa atas rahmat Allah dan manusia jangan melampaui batas dalam berusaha karena allah telah memberikan

kadar setiap hambanya dalam usaha. Adapun keterkaitan dalil dengan *burnout* adalah bahwa manusia dalam usaha kadang kala mereka tidak mengenal waktu dalam melakukan suatu pekerjaan. sehingga pekerjaan yang mereka lakukan berdampak pada kelelahan emosional yang menyebabkan mereka mengalami tekanan fisik dan menimbulkan stress berkepanjangan. Dan ayat diatas juga menjelaskan bahwa seseorang jangan berputus asa terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dan Allah tidak menyukai orang yang bersikap putus asa terhadap apa yang dikerjakan oleh hambanya.

4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur di dapat kalau variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan pada nilai koefisien beta 0.270 serta signifikansi $0.007 < 0.05$. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara signfikansi. Penelitian ini pula sejalan pada teori yang dikemukakan oleh Hendri (2019) menatakan komitmen organisasional adalh indentifikasi, keterlibatan seseorang dan mencerminkan sikap kesetian seseorang kepada oraganisasi mereka. Seorang karyawan dengan kesetian dan pengorbannya dalam memajukan perusahaan, biasanya mereka cenderung memiliki komitmen yang tinggi (Nyindya, 2012), yang mana dikemukakan oleh allen dan mayer bahwa indikator komitmen organisaional secara universal berupa anggapan karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) dan Batubara (2016) yang menjelaskan kalau komitmen organisasionl

secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan peluang pada karyawan untuk di promisikan ke jabatan yang lebih tinggi, dengan harapan agar karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Dilihat dari distribusi frekuensi bahwa sebagian responden memilih atau menjawab item Z1. hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memahami visi, misi, dan tujuan rumah sakit cenderung mereka mempunyai komitmen yang tinggi, dengan pemahaman itulah mereka dapat memiliki rasa bertanggung jawab atas keberhasilan di dalam rumah sakit permata bunda. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Sani dan Maharani (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi harus melalui variabel organizational citizenship behavior.

Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan komitmen organisasi. dilihat dari aspek pentingnya komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam surat al-Fusllat:30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.

Ayat diatas menegaskan dengan adanya keteyakinan diri yang tinggi pada setiap diri anggota organisasi, sehingga perihal ini mendesak anggota organisasi tetap berkomitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki mereka. Ayat ini berkaitan

dengan teori komitmen, yang mana seseorang yang telah diberikan kepercayaan harus memegang teguh dengan apa yang telah diberikan kepadanya sebagai wujud komitmennya terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

4.3.4 Komitmen Organisasional memediasi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil riset *path analysis* di dapat jika komitmen organisasi belum mampu memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien sebanyak -0.125 dengan signifikan $0.232 > 0.05$ serta dari hasil uji sobel yang mana nilai sobel t statistik sebesar $-1.021 <$ dari T tabel 1.663 sehingga bisa dinyatakan kalau komitmen organisasional tidak dapat memediasi diantara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hasil dari riset ini sejalan dengan penelitian Harijanto dkk (2013), menyatakan kalau komitmen organisasional tidak memiliki peran signifikan sebagai variabel intervening antara *work family conflict* terhadap kinerja. *Work family conflict* timbul sebab terdapatnya ketidakseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga. dipertegaskan oleh Burke dalam Rahma (2019) mengemukakan kalau tenaga, waktu serta atensi dibutuhkan untuk buat bisa sukses dalam satu peran.

Dalam penelitian ini *work family conflict* belum bisa mempengaruhi kinerjayawan melalui komitmen organisasional. Dari hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa ketika seseorang karyawan mengalami benturan peran, yang mana peran pekerjaan mengganggu perannya di keluarga dan sebaliknya peran di keluarga mengganggu perannya di pekerjaan, hal ini membuat karyawan tersebut

tidak dapat berkonsentrasi dengan komitmennya dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bisa bekerja secara maksimal.



BAB V

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Dalam pembahasan hasil analisis informasi yang didapat lewat angket yang disebrkan kepada karyawan terkhusus bagi perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda maka di dapatkan kesiimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana di buktikan dari hasil analisis jalur yaitu nilai signifikansinya sebesar $0.003 < 0.05$ yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh variabel *work family conflict* terhdap kinerja karyawan.
2. *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana di dibuktikan dari hasil analisis jalur yaitu nilai signifiknsinya sebanyak $0.041 < 0.05$ yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel *burnout* terhadap kinerja kryawan.
3. Komitmen organisasi mempengaruhi terhadap kinerja karywan, hal ini dibuktikan dari hasil analisis jalur ilah nilai signifikansi sebanyak $0.007 < 0.05$ yang mana hasil ini menunjukkan terdapatnya pengaruh antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi antara variabel *work family conflict* terhdap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis jalur dan hasil *sobel test* dengan nilai signifikansi sebesar $0.232 > 0.05$ dan dari uji sobel didapat nilai *sobel t statistic* sebesar $-0.021 < t$ tabel 1.1663 yang mana daril hasil ini menunjukkan bahwa komitmen

organisasional belum mampu memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang mana meliputi variabel *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Dan penelitian ini juga dilakukan kepada karyawan khususnya pada tenaga kesehatan perawat dan bidan yang ada di rumah sakit permata bunda malang.

4.2 Saran

1. Bagi praktisi

Mengacu dengan variabel *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) dengan katagori tertinggi dengan indikator tertinggi *time based conflict* yang merupakan waktu yang diperlukan buat melaksanakan tuntutan bisa dari pekerjaan ataupun dari keluarga yang bisa memangkas waktu untuk melaksanakan tuntutan yang lainnya. Hal ini merupakan masalah yang mengganggu atau dapat menurunkannya kinerja karyawan, peneliti menyarankan perusahaan bisa memberikan *feedback* yang diharapkan oleh karyawan dan dapat memberikan sokongan serta dorongan dalam menangani kesulitan pada pekerjaannya terutama dalam hal manajemen waktu yang berkaitan dengan tuntutan dan tekanan peran dari keluarga maupun dari pekerjaan yang diharapkan.

Mengacu pada variabel *burnout* dengan katagori tinggi yang mana perih ini semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Disini peneliti ingin memberikan saran, agar manajemen rumah sakit dapat memberikan perhataian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan,

terutama pada variabel *emotional exhaustion* dengan jawab responden X2.7 yang menyatakan bahwa karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja menghadapi pasien seharian penuh. Disini peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit lebih memperhatikan dalam pembagian tugas, misalnya dalam menangani pasien harus dilakukan oleh beberapa perawat atau petugas kesehatan sehingga tidak memberatkan karyawan tersebut, bisa juga dengan memberikan dukungan yang positif melalui pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi sehingga mereka mempunyai motivasi semangat untuk bekerja yang mana nantinya hendak berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Mengacu pada variabel komitmen organisasional dengan indikator komitmen normative dengan kategori tinggi yang menunjukkan kalau semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan akan semakin meningkat kinerja karyawan. Karena hal ini sudah baik, maka peneliti memberikan masukan atau saranan dalam beberapa hal yang terkait dengan variabel komitmen organisasi, yang mana disini peneliti melihat dari hasil di lapangan dan responden Z1.5 yang memiliki nilai rendah dengan pernyataan saya merasa mendapatkan keuntungan yang lebih jika tetap tinggal di rumah sakit atau bekerja di rumah sakit, karena jawaban responden yang mayoritas tergolong rendah, maka dari hasil lapangan tersebut bahwa sebagian karyawan belum meyakini bahwa apabila mereka tetap tinggal di rumah sakit mereka mendapatkan keuntungan. Dari hasil tersebut peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang mempunyai komitmen yang baik, sehingga karyawan yang memiliki keyakinan yang rendah tadi, akan termotivasi untuk tetap

tinggal di rumah sakit atau bekerja di rumah sakit sehingga bisa meningkatkan komitmen mereka terhadap rumah sakit. Dari jawaban responden yang rendah ini kita melihat bahwa mayoritas karyawan belum meyakini bahwa apabila mereka tetap tinggal di rumah sakit mereka tidak mendapatkan keuntungan. Dari hasil tersebut peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang mempunyai komitmen yang baik sehingga karyawan yang lain akan termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti berikutnya, diharapkan supaya bisa mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan atau bisa juga menggunakan variabel lainya agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga penelitian berikutnya bisa lebih baik lagi dari penelitian ini. Selain itu penelitian selanjutnya juga bisa mengembangkan penelitian ini dengan faktor lainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi terhadap kinerja perawat berpengaruh sebesar 28.6 persen, artinya masih 71.3 persen variabel yang lain bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya apabila nilai R-square kecil, maka disarankan lebih baik memperbanyak responden atau menambah variabel baru sehingga kemungkinan besar R-square yang didapat dapat lebih tinggi dari penelitian ini. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya bisa

menganalisis faktor lainnya yang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, misalnya :

- A. Variabel *turnover* yang mana variabel ini cocok untuk diteliti di tempat peneliti sekarang mengingat tempat yang diteliti adalah rumah sakit dan dilihat dari data responden penelitian sekarang yang berkaitan dengan masa kerja karyawan yang rata-rata kurang dari dua tahun kerja. artinya semakin tinggi *turnover* yang dialami karyawan hal bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
- B. Variabel stress kerja yang mana variabel ini dapat diteliti di objek penelitian sekarang, mengingat ini adalah pekerjaan yang berat dan penuh resiko yaitu penyediaan jasa kesehatan yang mana otomatis banyak memiliki tantangan, dan tanggung jawab, sehingga variabel ini menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya.
- C. Variabel lingkungan kerja, variabel ini juga menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya, hal ini karena objek penelitian merupakan tempat penyediaan layanan jasa. Yang mana apabila lingkungan kerja itu baik maka pekerjaan yang dilakukan akan baik dan berdampak meningkatnya kinerja, dan sebaliknya jika lingkungan kinerja itu buruk maka pekerjaan yang dilakukan akan buruk sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
- D. Penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan variabel lainya seperti motivasi, kompensasi dan variabel lainya

DAFTAR PUSTAKA

- Afrlia, D., L & Utami, H. N. (2018) Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (studi pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 55, 48-56.
- Agustina, R & Sudibya, I. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 775-808.
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok. *Jurnal Mafister Manajemen Universitas Mataram*, 1-20.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayunia, Zahrani (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ayu, Intan. (2017). Peran Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ayunigntihas, Ahlika, Larasati. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai KPP pratama dengan Religiutas sebagai Varabel Moderator, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universita Lampung.
- Amiruddin, A. (2019). Mediating Effect of Work Stress on The Influence of Time Pressure, Work Family Conflict and role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Managemen*, 61(2), 434-454.
- Bagiada, I. S., & Netra, I. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat RSD Magusada Kabupaten Badug. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*, 493-524.
- Batubara, Anita, Anggreini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri, *Skripsi*. Pascasarjanan UIN Maulanan Malik Ibrahim Malang.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13, 15-34.

- Choi, H. J., & Kim, T. Y. (2012). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, and Job Outcomes in the Korean hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1011-1028.
- Cohen, A., & Abadallah, M. (2015). The Mediating Role of Burnout on the Relationship of Emotional Intelligence and Self-Efficacy with OCB and Performance. *Management Research Review*, 38(1), 2-28.
- Dewanata, Ega, Briani (2018). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi, Naili, Fitri. (2018) Hubungan Komitmen Organisasional dengan Burnout, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Franco Mario (2017). Organizational Commitment in Family SMES and its Influence on Contextual. *An International Journal*, Vol 23, 7 364-387
- Gozukara, i., & Colakoglu, n. (2016). the mediating effect of work family conflict on the relationship between job Autonomy and Job Satisfaction. *journal social and behavioral sciences*, 253-266.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Haldar, K Uday, & Sarkar, J. (2012). *Human Resoure Management*. Oxford University Press.
- Hapsari, M, H. (2016) Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional dan Burnout Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Perceived Organizational Of Support sebagai Variabel Moderating pada PT. NI Semarang. *Journal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT-El Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50-60.
- Hendri, M., I. (2019) the Mediation Effect of Job Statistifaction and Organization Commitment on the Organizational Learning Effect of the Emplpyee Performance. *International Journal Productivity and Performance Management*. 68 (7). 1208-1234.
- Jungin, K. (2018). The Contrary Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on burnout and Turnover Intention in the public secto. *International Journal of Manpowe*, 39(3), 486-500.
- mamik. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 82-99.

- Mete, M., & unal, Omer, F. A. (2013). Impact of Work Family Conflict and Burnout on Performance of accounting Professionalis. *International Journal social and Behavioral science*. 131, 26-270.
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan variabel intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* , 143-161.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada Karyawan divisi Operational dan Servis PT. Bank BRI Syariah. Tbk. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 73, 57-67.
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai variabel Modereting pada bagian Produksi. *Among Makarti*, 3(6), 47-68.
- Puspitawati, N, D., & Riani I, G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Layanan. *Journal Manajemen Strategis Bisnis dan Kewirausahaan*. 68-80
- Pradila, Novarista. (2018). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Qomariah, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. *accounting and management*, 787-801.
- Rachmawati, Anissa. (2015). Pengaruh Work Familty Conflict dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Risambessy, A., Swasto, B., thoyib, A., & Astuti, E. S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Burnout terhdap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9, 840-851.
- Rita. M. Payangan. R., O & Erari, A. (2018) Moderation effeect of Organization Citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60. (4) 953-964.
- Sani, Achmad (2011). Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *Jurnal iqtishoduna*, 7,(1), 1-17.

- Sani, A., & Maharani, V. (2012) The impacts Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Performance With The Among Lecture Of Faculty in The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Academic Research*, 4, (4), 99-103
- Santoso, D., Hidayat, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh kejenuhan Kerja dan Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja penyuluh Pertanian. *Jurnal Manajemen Mulawarman*, 1, 1-9.
- Saputro, A, R (2014). Hubungan Antara Kelebihan Kerja dengan Job Burnout pada Karyawan. *Skripsi*. Fakulats Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen teori dan kasus*. yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Server).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- suharmono, P. N. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai variabel Interverening (studi pada karyawan wanita bagian produksi PT. nonya meneer semarang). *Diponorogo Journal of Mnagaement*, 4, 1-13.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumbe Daya Manusia (teori, kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN-Malik Press.
- Somroo, A. A., Breiteneker, R., & Shah, S. M. (2018). Relation of Work-life Balance, Work Family Conflict and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating role of job statisfation. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kepuasan kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Unviersitas Diponegoro*. Vol 12. 75-85
- Sinambella, Ijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengkuruan dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swasti, K G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada wanita bekerja di kabupaten banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 190-198
- Wahyuningrum, Yanuar Devi. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi

(studi pada PDAM Kabupaten Ngawi). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Yeni, & Niswati, I. (2012). Pengaruh Burnout terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja sales. *PSIBERNETIKA*, 5, 33-45.

Yuliawan, A. K., & Supartha, I. G. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2337-3067.

Zain, Arin, Nur Dianah. (2018). Pengaruh work family conflict dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan medis melalui komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*. UII Yogyakarta.

Zhou, Zhao W., & Fan X. (2019). Going On or Going Home, The Impact of New Venture Creation Progress on Work to Family Conflict A Mediated Moderation Model. *Jurnal Management Decision*. 1-28



LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ega Saputra
 Nim/Jurusan : 16510009/Manajemen
 Pembimbing : Rini Safitri SE., M.M.
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	5 Desember 2019	Pengajuan Outline	1.
2	26 Januari 2020	Proposal	2.
3	3 April 2020	Revisi & Acc Proposal	3.
4	24 April 2020	Seminar Proposal	4.
5	29 April 2020	Acc Proposal	5.
7	28 Mei 2020	Revisi Skripsi Bab I - V	6.
	3 Juni 2020	Acc Keseluruhan	7.

Malang, 4 Juni 2020

Mengetahui:
 Ketua-Jurusan Manajemen,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
 NIP.196708162003121001

LAMPIRAN 2**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Ega Saputra
Tempat, Tanggal Lahir : Ujanmas Baru 08 Desember 1998
Alamat Asal : Desa Ujanmas Baru. Kec. Ujanmas Kab. Muara Enim Prov. Sumsel
Alamat Kos : Mertojoyo Selatan No.11
Telepon/Hp : 082269568790
Email : egasaputra065@gmail.com

Pendidikan Formal

2004 – 2010 : SDN 1 Ujanmas Baru
2010 – 2013 : SMPN 1 Ujanmas Baru
2013 – 2016 : MA Raudhatul Ulum Keagamaan
2016 – 2020 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016- 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN MALIKI Malang
2017 2018 : English Language Center (ELC) UIN MALIKI Malang

Pengalaman Organisasi

- Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia Tahun 2017-2018 (Anggota devisi Sosma)
- LDK At-Tarbiyah UIN Malang Tahun 2017 – 2018 (Anggota Divisi Kaderisasi)

Malang, 20 Mei 2020

Ega Saputra

LAMPIRAN 3

Identitas Responden

No	Nama karyawan	Pekerjaan
1	Elok Dwi Lestari, A.Md, Keb	Bidan
2	Tutik Hamidah, A.Md, Keb	Bidan
3	Iis Mudzolibah, A.Md, Keb	Bidan
4	Churotul Aini, A.Md, Keb	Bidan
5	Nurul Fadilah, A.Md.Keb	Bidan
6	Riska Eka Saputri, A.Md.Keb	Bidan
7	Hylida Dwi Noviawati, A.Md.Keb	Bidan
8	Gita Putri Gunawan, A.Md.Keb	Bidan
9	Yeyen Irma Indriani, A.Md.Keb	Bidan
10	Azizatul Ilmiyah, A.Md.Keb	Bidan
11	Silvia Wulandari, A.Md.Keb	Bidan
12	Dinda Anisa Permata Hadi, A.Md.Keb	Bidan
13	Denis Nur Indah Sari, A.Md.Keb	Bidan
14	Diana Manzili Rohmah A.Md, Keb	Bidan
15	Dyna Karina Fitri, A.Md, Keb	Bidan
16	Nelly Agustina, A.Md, Keb	Bidan
17	Oktaviana Elok Anggraeni A.Md, Keb	Bidan
18	Danu Bayu, A.Md, Keb	Bidan
19	Fany Widya jayanti A.Md, Keb	Bidan
20	Istika Prihatini Kusuma, STR, Keb	Bidan
21	Nisa Warul Fakomah A.Md, Keb	Bidan
22	Irsya Amalia, A.Md.Keb	Bidan
23	Felyanuari Fef Firdaus, A.Md, Keb	Bidan
24	Fitri Nur C, A.Md, Keb	Bidan
25	Linda Novidasari, A.Md, Keb	Bidan
26	Wiwin Nuril, A.Md, Keb	Bidan
27	Nafa Malia Istiqomah, A.Md, Keb	Bidan
28	Neverinda Indrasti Putri, A.Md.Keb	Bidan

29	Lidia Emi Linda, A.Md.Keb	Bidan
30	Enny Kusumawati, A.Md.Keb	Bidan
31	Surya Putri Retantina, A.Md.Keb	Bidan
32	Umu Nur Khabibah, S.Tr.Keb	Bidan
33	Riska Devi Arisandi, A.Md.Keb	Bidan
34	Aqlima Fitri Salsabilla, A.Md.Keb	Bidan
35	Rini Merisa, A.Md, Keb	Bidan
36	Fifi Anggraeni, A.Md.Keb	Bidan
37	Selvia Lusia Ningrum, A.Md.Keb	Bidan
38	Dewi Alfu Lailah, S.Tr.Keb	Bidan
39	Hera Intantyas, A.Md.Keb	Bidan
40	Ervania Novita Sari, S.ST	Bidan
41	Sulit Dwi Rahamatnigrum, A.Md.Keb	Bidan
42	Endang Rochani, A.MK	Perawat
43	Ns. JB Dewi Putri Lailil Maulidah, S.Kep	Perawat
44	Dyah Joherti, A.Md, Kep	Perawat
45	Sri Baktiasih, S.Kep	Perawat
46	Denis Safitri, A.Md, Kep	Perawat
47	Rifa Diana, A.Md, Kep	Perawat
48	Musfirayati, A.Md.Kep	Perawat
49	Ns.Elias Pereira, S.Kep	Perawat
50	Nafisatul Maulidiah, A.Md, Kep	Perawat
51	Bani Erto, S.Kep.Ners	Perawat
52	Septyoso Dwi Wicaksono, A.Md, Kep	Perawat
53	Ni Nyoman Ngesti, A.Md, Kep	Perawat
54	Fanti Asih, A.Md, Kep	Perawat
55	Sularti, A.Md, Kep	Perawat
56	Ika Yustianingsih, A.Md, Kep	Perawat
57	Ns. Dewi Novivasari, S.Kep	Perawat
58	Saiful Anwar, A.Md, Kep	Perawat
59	Ns. Selmia, S.Kep	Perawat
60	Erik Romadhon, A.Md, Kep	Perawat
61	Ns. Wahyu Nuraeni, S.Kep	Perawat
62	Ns. Ach. Afriyanto, S. Kep	Perawat
63	Nabella Erlianti Setyanto, A.Md.Kep	Perawat

64	Ns. Teguh Fitriyanto, S.Kep	Perawat
65	Radhieq Ken, A.Md.Kep	Perawat
66	Reni Karmila, A.Md.Kep	Perawat
67	Ns. Deannisa Nurhayati, S. Kep	
68	Mokhammad Ragil Zuli Walady, A.Md.Kep	Perawat
69	Tri Nata Nur Aija, A.Md, Kep	Perawat
70	Rizki Anggraeni, A.Md, Kep	Perawat
71	M. Mukid, S.Kep, Ners	Perawat
72	Ns. Fithri Anida, S.Kep	Perawat
73	Ns. Husnia Basahi, S.Kep	Perawat
74	Ns. Indrawati Ninasih, S.Kep	Perawat
75	Ns. Adi Rizal, S.Kep	Perawat
76	Hidayati, A.Md.Kep	Perawat
77	Rachmatul Hasanah, S.Tr.Kep	Perawat
78	Sumardiningsih	Perawat
79	Fera Alvionita, A.Md.Kep	Perawat
80	Ns. Novia tri dani, S.Kep	Perawat
81	Della Tansia, A.Md.Kep	Perawat
82	Ns. Tomi Rinaldi, S.Kep	Perawat

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN
SKRIPSI**“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Perkenalkan Saya Ega Saputra (16510009) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan Keluarga) dan *Burnout* (Kelelahan Kerja) Terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi”**. maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis saja,
Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ega Saputra
16510009

8	Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri					
---	--	--	--	--	--	--

B. *BURNOUT* (KELELAHAN KERJA)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bekerja lebih keras dari pada orang lain dalam melaksanakan tugas di rumah sakit					
2	Saya merasa jenuh dengan tugas-tugas saya di rumah sakit					
3	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat walaupun sudah istirahat					
4	Saya menjaga jarak dengan teman di rumah sakit karena merasa kurang nyaman dengan mereka					
5	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi pada teman satu organisasi					
6	Saya merasa seakan-akan kemampuan saya tidak berkembang di rumah sakit					
7	Menghadapi pasien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya kelelahan					
8	Saya tidak percaya diri untuk menjadi penanggung jawab kegiatan dalam rumah sakit					

C. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memahami visi, misi, dan tujuan rumah sakit					
2	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di rumah sakit					
3	Saya selalu mentaati norma-norma yang diterapkan di rumah sakit					
4	Saya sangat merasa merugi jika saya meninggalkan rumah sakit karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya					
5	Saya akan merasa mendapatkan keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal pada rumah sakit dibandingkan saya harus pindah					

	ketempat yang lain.					
6	Saya selalu patuh dan setia terhadap perintah yang diberikan kepada saya					
7	Saya selalu melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan rumah sakit tanpa terkecuali					
8	Saya selalu memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan yang diberikan kepada saya					

D. KINERJA

No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan oleh rumah sakit					
2	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan					
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan rumah sakit					
4	Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
6	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
7	Saya hadir di rumah sakit sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
8	Saya tidak menyalakan rumah sakit pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan					
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
10	Saya taat terhadap peraturan yang ada di rumah sakit permata bunda.					

LAMPIRAN KE 5

HASIL UJI PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Work family conflict

Corelations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.2	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.3	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.4	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.5	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.6	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.7	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1.8	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X1_TOT AL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	82

RELIABILITY**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

b. Burnout**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.2	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.3	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.4	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.5	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.6	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	82
X2.7	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2.8	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
X2_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	82

REALIBILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8

c. Komitmen Organisasi

Corelation

		Z
Z1.1	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.2	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.3	Pearson Correlation	.696**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.4	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.5	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.6	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.7	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1.8	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Z1_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	82

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

d. Kinerja Karyawan

Coreltions

		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.2	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.3	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.4	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.5	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.6	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.7	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.8	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.9	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
Y1.10	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000

N		82
Y1_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
N		82

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

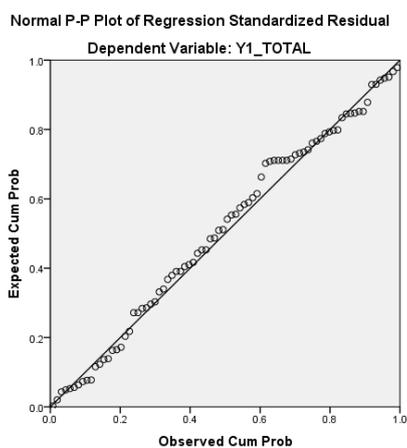
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

2. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98781312
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.047
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

b. Uji Linieritas

X1 – Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z1_TOTA	Between	(Combined)	262.635	16	16.415	1.738	.061
L *	Groups	Linearity	22.677	1	22.677	2.402	.126
X1_TOT		Deviation from Linearity	239.957	15	15.997	1.694	.074
AL	Within Groups		613.755	65	9.442		
	Total		876.390	81			

Z- Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1_TOTAL *	Between	(Combined)	224.518	12	18.710	1.851	.057
Z1_TOTAL	Groups	Linearity	115.990	1	115.990	11.474	.001
		Deviation from Linearity	108.529	11	9.866	.976	.476

X2 – Y**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1_TOTAL *	Between Groups	(Combined)	205.398	15	13.693	1.261	.252
X2_TOTAL		Linearity	101.362	1	101.362	9.335	.003
		Deviation from Linearity	104.036	14	7.431	.684	.781
Within Groups			716.614	66	10.858		
Total			922.012	81			

c. Uji Heteroskedasitas**Correlations**

			X1	X2	Abs_Res3
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.324**	.196
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.078
		N	82	82	82
	X2	Correlation Coefficient	.324**	1.000	.134
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.231
		N	82	82	82
	Abs_Res3	Correlation Coefficient	.196	.134	1.000
		Sig. (2-tailed)	.078	.231	.
		N	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. UJI ANALISIS JALUR**Model 1****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.020	3.256

a. Predictors: (Constant), Burnout (X2), Work Family Conflict (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.720	2.258		14.489	.000
	Work Family Conflict (X1)	-.100	.091	-.125	-1.098	.276
	Burnout (X2)	-.103	.084	-.140	-1.232	.221

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Z)

Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.286	.258	2.906

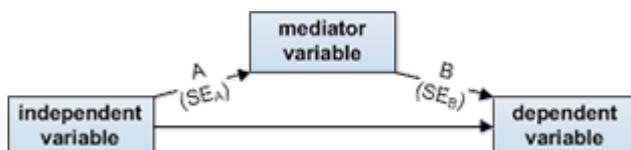
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Work Family Conflict (X1), Burnout (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.642	3.854		9.506	.000
	Work Family Conflict (X1)	-.250	.082	-.303	-3.035	.003
	Burnout (X2)	-.156	.075	-.207	-2.075	.041
	Komitmen Organisasional (Z)	.277	.100	.270	2.761	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4. UJI MEDIASI SOBEL TEST



A:	-0.100
B:	0.277
SE _A :	0.091
SE _B :	0.100

Sobel test statistic: -1.02145695

One-tailed probability: 0.1535190

Two-tailed probability: 0.3070380



LAMPIRAN KE 6

BUKTI PENELITIAN



 RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA

SURAT KETERANGAN
No : 319 / RSPB / EKS / V / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatihatul Itsnaini, S.E.
Jabatan : Kepala Bidang SDM dan Diklat RS. Permata Bunda
Alamat : Jl. Soekarno Hatta 75 Malang

Menerangkan bahwa :

Nama : Ega Saputra
NIM : 16510009
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan Keluarga) dan *Burnout* (Kelelahan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tersebut diatas **benar-benar telah melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data** di RS. Permata Bunda, dan sudah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, terimakasih.

Malang, 13 Mei 2020
Ka. Bid. SDM dan Diklat


RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA
Jl. Soekarno Hatta 75 Malang
Telp. (0341) 487487 - 407462
Fatihatul Itsnaini, S.E.
NRP. 0316118

JL. SOEKARNO HATTA 75 MALANG
☎ (0341) 487487 - 407462



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ega Saputra
NIM : 16510009
Handphone : 082269568790
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : egasaputra065@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	17%	6%	19%

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

Pengaruh Work family conflict dan burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi pada rumah sakit permata bunda malang

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%

9	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
10	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
11	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	<1%
12	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
13	sintaestermanopo.blogspot.com Internet Source	<1%
14	rasyidaharif.info Internet Source	<1%
15	www.scribd.com Internet Source	<1%
16	Submitted to President University Student Paper	<1%
17	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1%
18	pt.scribd.com Internet Source	<1%
19	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%

20	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
21	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
22	es.scribd.com Internet Source	<1%
23	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%
24	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
25	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1%
26	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1%
27	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1%
28	peribadirasulullah.wordpress.com Internet Source	<1%
29	www.hijaz.id Internet Source	<1%
30	rima-suryani.blogspot.com Internet Source	<1%

31	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
32	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
33	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
34	docplayer.info Internet Source	<1 %
35	billingsrs2.blogspot.com Internet Source	<1 %
36	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
37	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
38	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.bbc.com Internet Source	<1 %
41	cyberleninka.org Internet Source	<1 %
42	id.123dok.com Internet Source	<1 %

		<1%
43	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
44	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
45	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1%
46	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<1%
47	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	<1%
48	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
49	jmm.unram.ac.id Internet Source	<1%
50	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
51	mafiadoc.com Internet Source	<1%
52	jurnal.unissula.ac.id Internet Source	<1%
53	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%

54	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
55	core.ac.uk Internet Source	<1%
56	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
57	adoc.tips Internet Source	<1%
58	Fitri Rahmiyatun, Eka Dyah Setyaningsih, Nurul Hidayah. "Analisis Penerimaan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor terhadap Penerimaan Pajak Daerah Provinsi DKI Jakarta", Moneter - Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	<1%
59	lihatinfokita.blogspot.com Internet Source	<1%
60	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
61	id.scribd.com Internet Source	<1%
62	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
63	ipi.portalgaruda.org Internet Source	<1%

64	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1%
65	wiyonggoputih.blogspot.com Internet Source	<1%
66	vdocuments.site Internet Source	<1%
67	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
68	Submitted to IAIN Ponorogo Student Paper	<1%
69	kias-indonesia.net Internet Source	<1%
70	dokumen.tips Internet Source	<1%
71	Raden Roro Lidia Imaniar, R. Andi Sularso. "Pengaruh Burnout terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2016 Publication	<1%
72	journal.ubaya.ac.id Internet Source	<1%
73	mulpix.com Internet Source	<1%

-
- 74 Submitted to Universitas Sebelas Maret
Student Paper <1%
-
- 75 sangpujanglececil.blogspot.com
Internet Source <1%
-
- 76 text-id.123dok.com
Internet Source <1%
-
- 77 dalamislam.com
Internet Source <1%
-
- 78 Submitted to Trisakti University
Student Paper <1%
-
- 79 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta
Student Paper <1%
-
- 80 ejournal.undiksha.ac.id
Internet Source <1%
-
- 81 Anggreini Brenda Tendean, David P. E.
Saerang, Treesje Runtu. "PENGARUH
STRUKTUR SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN, PROSES SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL (STUDI PADA RSUD SULAWESI
UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2018
Publication <1%
-

82	fr.scribd.com Internet Source	<1%
83	etd.eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
84	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
85	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
86	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
87	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1%
88	tafsirq.com Internet Source	<1%
89	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1%
90	Cristian M Pandey, Inggriani Elim, Sherly Pinatik. "ANALISIS PENENTUAN TARIF RAWAT INAP BERDASARKAN VARIABLE COSTING PADA RUMAH SAKIT GMIM SILOAM SONDER", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2019 Publication	<1%
91	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1%

92 Abdul Fatakh. "Wanita Karir dalam Tinjauan Hukum Islam", Mahkamah : Jurnal Kajian Hukum Islam, 2018 <1 %
Publication

93 Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2013 <1 %
Publication

94 Ria Andriani. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020 <1 %
Publication

95 Yulfrina Andriani. "Pengaturan dan Implementasi Hospital Bylaws di Provinsi Lampung (Studi pada Rumah Sakit di Kabupaten Lampung Tengah)", Cepalo, 2019 <1 %
Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off