

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Kesehatan Wanita pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang)

Helen Kristanti Sy¹, M. Taufik², Kusnanto Darmawan³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: kristanti.helen@gmail.com¹, mtaufikwiga@gmail.com², kusnanto.wiga@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 6

Nomor 1

Bulan September

Tahun 2023

Halaman 346-354

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan agar dapat diketahui dan dianalisa terkait beban kerja, *work family conflict* serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di RS Wijaya Kusuma Lumajang melalui metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan metode sampel jenuh. Sebanyak 67 orang yang menjawab. Uji hipotesisnya menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sebagai bentuk penjaminan mutu pelayanan kesehatan, Rumah Sakit harus menjaga kemantapan kualitas kinerja di semua bidang profesi. Hal yang terpenting dari kemantapan mutu adalah sumber daya manusia yang terjaga agar selalu optimal. Karena itu, mereka yang bekerja di rumah sakit, baik karyawan non kesehatan maupun tenaga kesehatan harus responsif dalam hal melayani pasien dan sesuai standar yang ditetapkan. Hasil uji hipotesisnya yakni: 1) Beban kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di RS Wijaya Kusuma Lumajang, 2) *Work family conflict* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Wijaya Kusuma Lumajang, 3) Komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Wijaya Kusuma Lumajang, 4) Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,371. Sehingga menunjukkan bahwa beban kerja, *work family conflict* dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,1%.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, *Work Family Conflict*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze workload, work family conflict and organizational commitment that have an influence on the performance of female health workers at Wijaya Kusuma Lumajang Hospital using quantitative methods. Data was collected by distributing questionnaires using the saturated sample method. A total of 67 people answered. Multiple linear regression analysis method is used to test the hypothesis. As a form of guaranteeing the quality of health services, hospitals must maintain the stability of the quality of performance in all professional fields. The most important thing from the stability of

quality is human resources that are maintained so that they are always optimal. Therefore, those who work in hospitals, both non-medical employees and health workers must be responsive in terms of serving patients and according to established standards. The results of the hypothesis test show that: 1) Workload has a significant effect on employee performance at Wijaya Kusuma Lumajang Hospital, 2) Work family conflict has no significant impact on employee performance at Wijaya Kusuma Hospital Lumajang, 3) Organizational commitment has a significant impact on employee performance at Wijaya Hospital Kusuma Lumajang, 4) The coefficient of determination of R² obtained is 0.371. This shows that workload, work family conflict and organizational commitment can affect employee performance by 37.1%.

Keywords: *Workload, Organizational Commitment, Employee Performance, Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan kesehatan dan rumah sakit harus menjamin kestabilan mutu pelayanan di semua bidang profesi. Ini didefinisikan sebagai derajat pada pemberian pelayanan kesehatan yang sesuai pada prinsip etik dan standar pelayanan yang telah ditentukan, yang mengarah pada kepuasan setiap pasien secara utuh. Kondisi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang selalu dianggap ideal merupakan komponen terpenting dari stabilitas kualitas ini. Aspek terpenting dari stabilitas kualitas ini adalah kondisi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang selalu dianggap optimal. SDM menjadi faktor penting yang menentukan jalannya suatu organisasi sebagai Sumber daya yang sangat berharga karena dapat memandu berbagai strategi dan metode penggunaan berbagai sumber daya secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja SDM tersebut.

Wujud pelayan tersebut erat kaitannya sebagai bentuk kinerja pegawai ialah hasil kerja kualitatif juga kuantitatif pegawai dalam melakukan tugas berdasarkan tugas yang diberi oleh atasan (Mangkunegara, 2016:9). Sedangkan, beban kerja sebagai proses penentuan jumlah jam tenaga kerja yang dibutuhkan, dikonsumsi dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam batas waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) merupakan hubungan dua arah sebagai bentuk tuntutan kerja yang berbenturan dengan tuntutan keluarga atau tanggung jawab terkait pekerjaan. Jika ini terjadi, hal itu dapat menyebabkan stress, sakit, konflik terkait pekerjaan, ketidakhadiran, dan perputaran (Gayyur dan Jamal dalam Imelda & Nahrishah, 2018). Keyakinan karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi, kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaan, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan adalah cara untuk mengukur komitmen organisasional (Kaswan, 2017).

Beberapa studi sebelumnya yang mendukung penelitian ini termasuk, Rianto, *et al* (2020), Tsallsa Nabila Adani, *et al* (2020), Emmy Ermawati (2017), Trisafe Lukman Candra, *et al* (2022). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada subjek penelitiannya. Berdasarkan beberapa hal yang telah diuraikan dapat disusun beberapa hipotesis. Pertama, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Kedua, *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Hipotesis ketiga komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Dengan adanya hipotesis tersebut penelitian ini

memiliki tujuan yaitu (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang berpengaruh signifikan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *work family conflict* pada kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang berpengaruh signifikan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi pada kinerja karyawan tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang berpengaruh signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif peneliti melibatkan 67 responden. Peneliti menggunakan sampel jenuh. Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang memiliki tenaga kesehatan wanita perawat dan bidan yang sudah menikah, baik tenaga kontrak maupun tenaga tetap. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui software SPSS versi 22.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Penelitian

No	Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
1.	0	2	3,0 %
2.	1	37	55,2 %
3.	2	25	37,3 %
4.	3	3	4,5 %
Jumlah		67	100 %

Sebanyak 67 responden menunjukkan bahwa, sebanyak 2 orang atau sebesar 3,0% belum mempunyai anak, sejumlah 37 orang atau sebesar 55,2% telah mempunyai anak berjumlah 1, sejumlah 25 orang atau sebesar 37,3 % telah mempunyai anak berjumlah 2, sejumlah 3 orang atau sebesar 4,5 % telah mempunyai anak berjumlah 3. Berdasarkan data diatas maka di rumah sakit wijaya kusuma lumajang responden yang paling dominan adalah yang telah mempunyai anak berjumlah 2.

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Pengujian Validitas

No	Kuesioner	Rhitung	Rminimal	Signifikansi	Ket
1	<u>Beban Kerja (X₁)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,798	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,889	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,761	0,3	0,000	Valid
2	<u>Work Family Conflict (X₂)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,773	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,821	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,864	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,873	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 5	0,867	0,3	0,000	Valid
3	<u>Komitmen Organisasi (X₃)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,683	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,663	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,491	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,450	0,3	0,000	Valid

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{minimal}	Signifikansi	Ket
-	Pertanyaan 5	0,414	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 6	0,647	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 7	0,504	0,3	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)				
-	Pertanyaan 1	0,588	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 2	0,603	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 3	0,653	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 4	0,831	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 5	0,826	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 6	0,801	0,3	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Hasil tabel 1 di atas apat diketahui bahwasannya seluruh item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih dari 0,3, maka seluruh item tersebut valid serta layak menjadi metrik penelitian.

Hasil Pengujian Reliabilitas

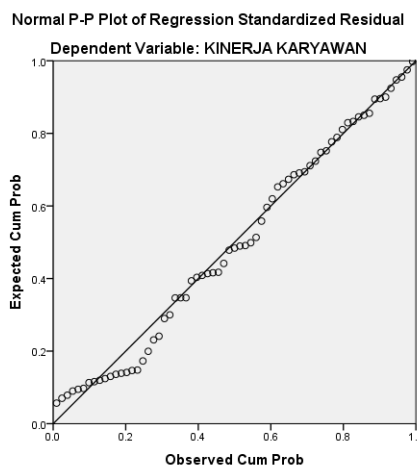
Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha cronbach's</i>	Skor reliabilitas	Tingkat reliabilitas
Beban Kerja (X_1)	0,831	0,801-1,00	Sangat Reliabel
Work Family Conflict (X_2)	0,815	0,801-1,00	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,719	0,601-0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0,601-0,80	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Hasil tabel 2 dapat diketahui bahwasannya seluruh variabel penelitian yaitu beban kerja, *work family conflict*, komitmen organisasi serta kinerja karyawan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,3. Dengan demikian, semua item pernyataan valid serta layak menjadi alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Hasil dari gambar 1 dapat diketahui bahwasannya grafik probabilitas plot normal menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah diagonal. Kesimpulannya, model regresi layak digunakan untuk memenuhi asumsi normalitas.

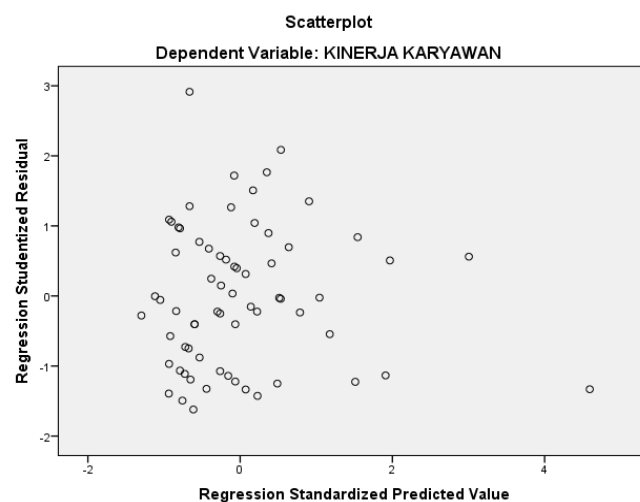
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,976	1,025	Bebas Multikolinieritas
<i>Work Family Conflict</i> (X_2)	0,923	1,084	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X_3)	0,932	1,073	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Hasil tabel 3 dapat diketahui bahwasannya beban kerja menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,976 > 0,1 dengan nilai VIF 1,025 < 10 , *work family conflict* menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,923 > 0,1 dengan nilai VIF 1,084 < 10 , komitmen organisasi menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,932 > 0,1 dengan nilai VIF 1,073 < 10 sehingga tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas dan model dinyatakan terbebas dari multikolinieritas. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Hasil uji pada gambar 2 dapat diketahui bahwasannya tidak adanya pola tertentu. Maka, kesimpulannya model regresi ini tidak mengandung asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	3,219	4,707	
2. Beban Kerja	0,534	0,181	0,298
3. <i>Work Family Conflict</i>	-0,059	0,097	-0,063
4. Komitmen Organisasi	0,628	0,123	0,529

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Tabel 4 berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, didapat persamaan yakni:
 $Y = 3,219 + 0,534X_1 - 0,059X_2 + 0,628X_3$

Nilai *constant* yakni 3,219 menunjukkan bahwasannya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sama dengan 3,219 apabila nilai beban kerja, *work family conflict* serta komitmen organisasi sama dengan 0. Nilai koefisien beban kerja senilai 0,534 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu (1) variabel beban kerja akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,534. Begitu juga sebaliknya, tiap penurunan satu variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,534. Nilai koefisien *work family conflict* senilai -0,059 menyatakan bahwasannya tiap ada kenaikan satu (1) variabel *work family conflict* maka variabel kinerja karyawan sebesar -0,059 akan dinaikkan. Begitu juga sebaliknya, tiap penurunan satu variabel kinerja karyawan maka akan terjadi penurunan -0,059. Nilai koefisien komitmen organisasi senilai 0,628 menyatakan bahwasannya tiap ada kenaikan satu (1) variabel komitmen organisasi maka variabel kinerja karyawan akan dinaikkan sebesar 0,628. Begitu juga sebaliknya, tiap penurunan satu variabel kinerja karyawan akan terjadi penurunan sebesar 0,628.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	2,946	0,005	Signifikan
Work Family Conflict	-0,601	0,550	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	5,108	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Tabel 5 berdasarkan tingkat signifikan 5% serta melalui perhitungan *degree of freedom* (df) didapatkan nilai t tabelnya yakni 1,99773. Sehingga di tabel 5 hasil uji hipotesis menunjukkan beban kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan *work family conflict* menunjukkan tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.341	2.49632

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2022

Tabel 6 diketahui bahwa perolehan hasil koefisien determinasi pada nilai *R Square* (R^2) adalah 0,371. Hal ini berarti bahwasannya beban kerja, *work family conflict* serta komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,1%. Di samping itu, sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yakni 62,9% mendapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti, seperti stress kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwaannya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hasil riset ini mendukung penetapan hipotesis dan diterima, hal ini dinyatakan bahwasannya beban kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di dalam riset ini mendapatkan hasil bahwa pada pernyataan Saya memahami dan melaksanakan *job description* dengan baik, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti

karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang mampu memahami dan melaksanakan *job description* dengan baik, hal ini yang membuat para karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga kinerja mereka dapat terjaga dengan baik. Pada pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, hal ini yang membuat para karyawan mampu meminimalisir adanya kesalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Pada pernyataan Saya bisa memenuhi target kerja, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang mampu memenuhi target mereka dalam bekerja, hal ini yang membuat para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga kinerja mereka meningkat. Kesimpulannya adalah beban kerja ialah satu dari beberapa faktor terpenting yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika karyawan dapat melakukan beban kerja yang ditugaskan dengan benar dan sesuai aturan, ia akan mencapai hasil kerja yang sebaik mungkin.

Riset ini sejalan dengan riset Ni Kadek Nonik Rasminingsih, dkk (2021) dan Aditya Wicaksono, dkk (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak sejalan dengan riset Stephany Rana, dkk (2020) dan Trisafe Lukman Candra, dkk (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan subjek penelitian yang berbeda-beda.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua didapat bahwasanya ada pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hasil ini tidak mendukung hipotesis yang ditentukan dan ditolak, hal ini dinyatakan bahwa *work family conflict* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin besar *work family conflict* yang diterima seorang karyawan sehingga tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Pada riset ini didapatkan hasil bahwasannya pernyataan Saya merasa peran sebagai ibu mulai berkurang, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang merasa peran mereka sebagai ibu mulai berkurang didalam keluarga, akan tetapi hal ini bukan menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Kesibukan di tempat kerja membuat saya terpaksa pulang terlambat, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang merasa kesibukan dalam melakukan pekerjaan membuat mereka terpaksa pulang terlambat, akan tetapi hal ini bukan menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Kesibukan membuat saya berkurang dalam mengurus keluarga, menunjukkan bawa responden menyatakan setuju, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang merasa kesibukan dalam melakukan pekerjaan membuat mereka berkurang dalam mengurus keluarga, akan tetapi hal ini bukan menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Adanya keterbatasan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah tangga secara keseluruhan, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang dalam menjawab pernyataan tersebut bersifat objektif, sehingga hal ini bukan menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Beban pekerjaan yang tinggi membuat saya kehabisan energi mengurus keluarga, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang dalam menjawab pernyataan bersifat objektif, sehingga hal ini bukan menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang lebih fokus pada pemberian pelayanan sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat. Konflik pekerjaan-keluarga hanyalah salah satu beban yang dimiliki setiap karyawan di luar pekerjaan. Selain itu, ada bantuan dari pihak lain yang membantu dalam mengurus urusan rumah tangga. Sehingga tidak mempengaruhi kehidupan kerja. kinerja yang diharapkan perusahaan tidak hanya bergantung pada pekerjaan-keluarga atau konflik peran, tetapi pada banyak faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Riset ini sejalan dengan riset Ni Kadek Nonik Rasminingsih, dkk (2021) yang menyatakan berpengaruh negatif dan signifikan antara *work conflict family* terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan riset Feby Cahya Sapitri dan Nidya Dudija (2020) & Trisafe Lukman Candra, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *work conflict family* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan subjek penelitian yang berbeda-beda.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada uji hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hasil riset ini mendukung hipotesis yang ditentukan dan diterima, hal ini berarti komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa ketika seorang karyawan mendapat komitmen organisasi yang semakin besar maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil riset ini menunjukkan bahwasannya pernyataan Saya setuju dengan nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang setuju dengan tujuan dan nilai organisasi bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya mengutamakan kepentingan organisasi, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang mengutamakan kepentingan organisasi bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang dalam menjawab pernyataan tersebut bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya merasa rugi jika meninggalkan rumah sakit, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang merasa rugi jika meninggalkan rumah sakit bersifat objektif, sehingga hal inilah menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya merasa mau untuk bekerja, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang merasa mau untuk bekerja bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Pada pernyataan Saya rela melakukan apapun untuk kemajuan organisasi, menunjukkan bawa responden menyatakan netral, itu berarti karyawan pada RS Wijaya Kusuma Lumajang rela melakukan apapun untuk kemajuan organisasi bersifat objektif, sehingga hal ini menjadi pengaruh seorang karyawan dalam memiliki kinerja yang baik. Sehingga kesimpulannya yakni komitmen organisasi merupakan satu dari beberapa faktor penting yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki keyakinan terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan dan keinginan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, maka akan menimbulkan keinginan karyawan terus bekerja bagi perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Riset ini sejalan dengan riset Rianto, dkk (2020) dan Stephany Rana, dkk (2020) bahwasannya komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan riset Siti Masruroh, dkk (2018) dan Emmy Ermawati (2017) yang menyebutkan bahwasannya komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian berbeda-beda.

KESIMPULAN

- a. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di RS Wijaya Kusuma Lumajang dapat meningkat karena adanya beban kerja tinggi.
- b. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwasannya adanya *work family conflict* yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang.
- c. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwasannya kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma Lumajang dapat meningkat karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. Pekanbaru:ed. Zanafa.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *ASSETS: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2), 73-92.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia". *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5, 1.
- Masruroh, S., Irdiana, S., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(1), 205-213.
- Rahmadita., I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivau Burau. *Ejournal Psikologi*, Vol 1, No.1.
- Rianto, survival, arief purwanto. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA PERAN TEAMWORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 2.
- Yuliviona, R. (2015). *Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan. Bekerja. Jurnal Iptek Terapan*. V8.i4, 192–198.