

KONFLIK PERAN GANDA, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD GUNUNG JATI KOTA CIREBON

Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa H S

Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung konflik peran ganda disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kinerja perawat (Y) dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 65 orang perawat. Data di analisis dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon sebesar 20,686.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Gunung Jati merupakan rumah sakit pemerintah daerah yang berada di Kota Cirebon. RSUD Gunung Jati memiliki fasilitas peralatan yang lebih baik dibandingkan dengan rumah sakit pemerintah daerah lainnya yang berada di wilayah III Cirebon. Jumlah sumber daya manusia di RSUD Gunung Jati baik tenaga medis dan non medis yang ada cukup banyak terutama tenaga perawat khususnya perawat wanita.

Perawat dalam bekerja dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang menyebabkan kinerja terhadap seorang perawat diantaranya adalah konflik peran ganda yang dialami seorang perawat.

Komitmen perawat wanita dituntut lebih tinggi karena mereka harus bisa menempatkan posisinya sebagai wanita pekerja yang juga tidak melupakan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga

Selain konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerja perawat faktor lainnya adalah disiplin kerja. Konflik peran ganda dapat menyebabkan kedisiplinan kerja seorang perawat yang pada akhirnya mempengaruhi terhadap kinerja perawat itu sendiri.

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis individu pegawai

kepada organisasi yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.

Tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati, bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dicapai oleh individu pegawai yang sesuai dengan peran dan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu yang berhubungan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya” Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening Variabel Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Jumlah populasi dari perawat wanita pada RS Gunung Jati Cirebon sebanyak 178 perawat, sampelnya 65 perawat, menggunakan perhitungan Slovin dengan derajat kesalahan sebesar 10% . Sumber data diambil dari data primer

(wawancara) dan sekunder (kuesioner). Olah data menggunakan spss 18. Metode analisis datanya memakai asumsi klasik, regresi berganda dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil out put dari *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua variabel dinyatakan valid.
2. diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* /nilai $\alpha > 0,60$. hal ini berarti seluruh variabel adalah reliable
3. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,098 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
4. seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* kisaran $0,9 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1,0 < 10$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen
5. persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 11,514 + (-0,129 X_1) + 0,705 X_2 + 0,537 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,514, artinya jika konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 11,514.
 - b. Konflik peran ganda (X_1) sebesar - 0,129, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,705 dan komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,537. Artinya apabila variabel X_1 turun sedangkan variabel X_2 dan X_3 meningkat maka variabel kinerja perawat akan meningkat pula.
6. Dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

yaitu 20,868 > 2,75, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Gunung Jati Cirebon (Y). Maka hipotesis keempat telah teruji

Melihat dari hasilnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu pimpinan RSUD Gunung Jati Kota Cirebon perlu memperhatikan konflik peran ganda para perawat agar terlaksananya kinerja perawat yang optimum yaitu dengan cara memberikan pengertian agar perawat dapat memisahkan perannya secara profesional ketika menjadi pegawai RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. Pimpinan hendaknya memperhatikan tekanan-tekanan yang dialami perawat dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan secara moral jika para perawat sedang mengalami permasalahan serta tidak sungkan untuk memberikan saran/nasehat, pihak manajemen RSUD Gunung Jati Cirebon juga harus bisa memotivasi para perawat agar bekerja lebih profesional dengan cara memberikan pelatihan atau memanggil motivator yang akan meningkatkan kembali motivasi kerja para perawat.
2. Disiplin kerja para perawat dinilai baik, hal ini dimungkinkan karena adanya penentuan jam kerja yang

jelas, sosialisasi peraturan yang baik serta tauladan kepemimpinan yang sangat disegani

3. Komitmen perawat terhadap organisasinya bagus, hal ini patut dibanggakan karena para perawat sudah memiliki ikatan terhadap tempatnya bekerja yaitu RSUD Gunung Jati Cirebon. Pihak manajemen hanya perlu memelihara ikatan ini dengan cara lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat dan apa saja yang membuat mereka betah kerja disini.
4. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh dengan kinerja perawat di luar variabel konflik peran ganda dan variabel disiplin kerja. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsure yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, Ummu Hany. *“Stres Kerja ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat”*. Jurnal Psikologi Islam, Vol.8 No.1 tahun 2011. Diakses pada 7 April 2014 melalui :<http://www.e-psikologi.com>
- Indriyani, Azazah. *“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit (studi kasus pada RS.Roemani)”*. Tesis Magister Manajemen Program Pasca

- Sarjana Universitas Diponegoro Semarang tahun 2009. Diakses pada 9 April 2014 melalui :<http://eprints.undip.ac.id>.
- Jimad, Habibullah. *"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawati Perbankan di Bandar Lampung"*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.6 No.3 tahun 2010. Diakses pada 11 Maret 2014 melalui :<http://manajemen.unila.ac.id>.
- Rosita, Sry. *"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi"*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.2 No.02 tahun 2012. Diakses pada 11 Maret 2014 melalui :<http://ejournal.umm.ac.id>.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta : Jakarta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta : Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. CV Alfabeta : Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama : Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta : Bandung.
- Munandar, Ashar S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andi Offset : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R dan D*. CV Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & R dan D*. CV Alfabeta : Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia : Bandung.
- Wexley, Kennet N dan Gary A. Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi dan Personalial*. Bina Aksara : Jakarta.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: CV Mandar Maju.