

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD SUNAN KALIJAGA  
KABUPATEN DEMAK**

**AHMAD HILALUDIN**  
Universitas Muria Kudus  
e-mail: hil4ludin@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian menganalisis Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Sampel penelitian ini sebanyak 125 responden. Jenis data dan sumber data menggunakan data primer bersumber dari kuesioner dan data sekunder bersumber dari RSUD. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis, koefisien determinasi dengan alat analisis SEM AMOS. Hasil penelitian menyimpulkan *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, Komitmen organisasi berperan kecil sebagai variabel intervening antara pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja perawat, Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh Komunikasi terhadap kinerja perawat.

**Kata kunci :** *work-family conflict*, kompensasi, komunikasi, kinerja, komitmen organisasi

**ABSTRACT**

This study analyzes the Effect of Work-Family Conflict, Compensation and Communication on Nurse Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Sunan Kalijaga Hospital, Demak Regency. The sample of this research is 125 respondents. Types of data and data sources using primary data sourced from questionnaires and secondary data sourced from hospitals. Data analysis used validity, reliability, hypothesis testing, coefficient of determination with the AMOS SEM analysis tool. The results of the study concluded that Work Family Conflict has no effect on organizational commitment, Compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, Communication has a positive and significant effect on organizational commitment, Work Family Conflict has a negative and significant effect on nurse performance, Compensation has a positive and significant effect on nurse performance, Communication has a positive and significant effect on nurse performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on nurse performance. Organizational commitment plays a small role as an intervening variable between the effect of Work Family Conflict on nurse performance. Organizational commitment plays a major role as an intervening variable between the effect of compensation on nurse performance. Organizational commitment plays a major role as an intervening variable between the effect of communication on nurse performance.

**Keywords:** work-family conflict, compensation, communication, nurse performance, organizational commitment.

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi/lembaga Rumah Sakit, tenaga kesehatan adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting. Suatu Rumah Sakit, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh tenaga kesehatan yang berkualitas dan memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan setiap tugasnya. Komitmen organisasi tenaga kesehatan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya sebuah Rumah Sakit untuk mencapai tujuan. Tenaga kesehatan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada tenaga kesehatan akan membuat mereka terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya mangkir, pindah kerja ke Rumah Sakit lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Menurut (Kaswan, 2019) Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan perawat bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2018), komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Kinerja adalah suatu catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Anggara & Suhedi, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil karya nyata dari pekerjaan perawat yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan standar pekerjaan dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Kinerja merupakan bentuk nyata dari kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam menunjukkan hasil kerjanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

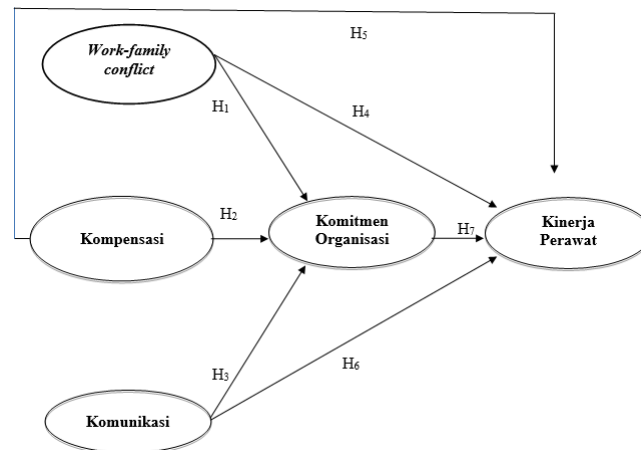
Berdasarkan data mengenai penilaian kinerja perawat pelaksana RSUD Sunan Kalijaga pada tahun 2021. Penilaian kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga berdasarkan Aspek Pengetahuan mendapatkan nilai sebesar 86 yang artinya pengetahuan RSUD Sunan Kalijaga sudah baik, Aspek Sikap dan Perilaku mendapat nilai terkecil yaitu 77 dan hal ini membuat aspek sikap dan perilaku perawat RSUD Sunan Kalijaga harus lebih di tingkatkan, yang terakhir yaitu aspek keterampilan mendapatkan nilai 83 yang artinya keterampilan perawat sudah baik. Penilaian kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga dengan rata – rata nilai yaitu 82 dengan keterangan “Baik”, hasil ini dilihat dari pengetahuan, sikap dan perilaku, serta keterampilan.

Para tenaga kesehatan yang masih berusia muda seperti perawat, bidan, dan dokter muda masih berupaya mencari tempat kerja yang lebih baik dari segi pemberian upah, ataupun ingin mencari pengalaman kerja di Rumah Sakit lain yang lebih besar (wawancara dengan bidan dan dokter umum). Para tenaga kesehatan yang sebagian adalah wanita yang telah menikah juga kerap menghadapi *work-family conflict*. Konflik ini dialami para tenaga kesehatan dikarenakan adanya benturan antara peran dirinya sebagai seorang tenaga kesehatan dan seorang istri sekaligus ibu dari anak-anaknya. Tuntutan peran sebagai tenaga kesehatan menuntutnya bekerja secara profesional. Bagi perawat, bidan, dan dokter jaga harus bersedia bekerja pada berbagai *shift* yang berubah-ubah dan terkadang harus meninggalkan keluarga saat harus mengikuti pelatihan. Di sisi lain, ia adalah seorang istri yang harus melayani suami serta seorang ibu yang selalu diinginkan kehadirannya oleh anak-anak di rumah. Para tenaga kesehatan harus rela berkorban meninggalkan keluarga saat bertugas walau kadang menerima keluhan keluarga saat menjalankan shift malam.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas

Copyright (c) 2023 HEALTHY : Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Penilaian kinerja adalah “suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja perawat yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada organisasi (Handoko, 2021).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini menguji pengaruh *work-family conflict*, kompensasi, dan komunikasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Penelitian ini memiliki populasi seluruh perawat RSUD Sunan Kalijaga yang berjumlah 211 perawai. Sampel penelitian sebanyak 125 responden. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas, dan analisis data dengan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung / Direct Effect**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen__Organisasi	<---	Komunikasi	,429	,142	3,017	,003
Komitmen__Organisasi	<---	Work_Family__Conflict	-,028	,082	-,337	,736
Komitmen__Organisasi	<---	Kompensasi	1,002	,196	5,110	***
Kinerja_Perawat	<---	Work_Family__Conflict	-,084	,042	-2,003	,045
Kinerja_Perawat	<---	Komitmen__Organisasi	,430	,102	4,234	***
Kinerja_Perawat	<---	Komunikasi	,157	,078	2,007	,045
Kinerja_Perawat	<---	Kompensasi	,340	,134	2,542	,011

Sumber : Hasil analisis, 2023.

#### 1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh negatif signifikan *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar -0,337 dengan nilai P sebesar 0,736. Nilai ini menunjukkan nilai di bawah 1,645 untuk CR dan di atas 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 penelitian ini tidak dapat diterima, hasil penelitian menunjukkan *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya *Work Family Conflict* yang tinggi memberikan dampak terhadap penurunan komitmen organisasi.

#### 2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 5,110 dengan nilai P sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima, kompensasi yang semakin baik mengakibatkan komitmen organisasi semakin tinggi.

#### 3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan Komunikasi terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,017 dengan nilai P sebesar 0,003. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 penelitian ini dapat diterima, Komunikasi yang semakin baik mengakibatkan komitmen organisasi perawat semakin meningkat.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa dalam model ini variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada nilai komitmen organisasi ( $Y_1$ ) adalah sebesar 72,6% sementara terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) yang dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) serta komitmen organisasi ( $Y_1$ ) pengaruhnya ternyata lebih besar yakni 95,2%. Ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh negatif signifikan *Work Family Conflict* terhadap kinerja RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar -2,003 dengan nilai P sebesar 0,045. Nilai ini menunjukkan nilai di bawah -1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima, *Work Family Conflict* yang tinggi mengakibatkan kinerja perawat mengalami penurunan.

5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,542 dengan nilai P sebesar 0,011. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima, kompensasi yang semakin baik mengakibatkan kinerja perawat semakin tinggi.

6. Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 yang menyatakan ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,007 dengan nilai P sebesar 0,045. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 penelitian ini dapat diterima, Komunikasi yang semakin baik mengakibatkan kinerja perawat semakin meningkat.

7. Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 yang menyatakan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 4,234 dengan nilai P sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis tujuh penelitian ini dapat diterima, komitmen organisasi yang semakin baik mengakibatkan kinerja perawat semakin meningkat.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa dalam model ini variabel Kinerja perawat (Y2) yang dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Komunikasi (X<sub>3</sub>) serta komitmen organisasi (Y1) pengaruhnya ternyata lebih besar yakni 95,2%. Ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Analisis Mediasi**

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

	<i>Work Family Conflict</i>	Kompensasi	Komunikasi
Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effects</i> ) terhadap Kinerja perawat	-0,106	0,295	0,146
Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effects</i> ) terhadap kinerja perawat melalui Komitmen organisasi	-0,015	0,374	0,172
Pengaruh Total ( <i>Total Effects</i> )	-0,121	0,669	0,318



Kesimpulan	Pengaruh tidak Langsung lebih kecil dari Pengaruh Langsung Artinya komitmen organisasi berperan kecil sebagai variabel intervening	Pengaruh tidak Langsung lebih besar dari Pengaruh Langsung Artinya komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening	Pengaruh tidak Langsung lebih besar dari Pengaruh Langsung Artinya komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening
------------	--	--	--

Sumber: Hasil analisis, 2023.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya meningkatnya *Work Family Conflict* tidak memberikan dampak penurunan pada komitmen organisasi. Hal ini disebabkan suatu keadaan di mana tuntutan dari pekerjaan dan tuntutan dari kehidupan keluarga saling bersaing dan saling berbenturan, sehingga menyulitkan individu untuk memenuhi peran mereka di kedua bidang tersebut secara optimal. Hal ini tidak sesuai teori (Steers & Porter, 2016) bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang menurun terhadap komitmen organisasi.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya semakin meningkatnya kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada komitmen organisasi. Hal ini disebabkan kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan dampak positif pada peningkatan komitmen organisasi di kalangan perawat. Kompensasi yang baik mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja. (Dwinuarisha et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang perawat selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya semakin meningkatnya Komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan komunikasi yang baik membantu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam perusahaan. Temuan sejalan dengan teori Simamora (2016) yang menyatakan komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan komitmen organisasi. komunikasi dari bawah ke atas dapat dijadikan sebagai umpan balik feedback terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di organisasi.

### Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya *Work Family Conflict* semakin tinggi akan memberikan dampak pada penurunan pada kinerja perawat. Ketika pikiran karyawan terbagi antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin mengalami kesulitan untuk fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada tugas-tugas pekerjaan.

Ini dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Temuan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi jawaban responden masalah pekerjaan yang mengulas mengenai ketika dirumah perasaan tidak tenang ketika ada masalah pekerjaan, artinya saat pegawai mendapatkan masalah pekerjaan hingga menyebabkan perasaan tidak tenang saat berada di rumah tidak menurunkan praktik keperawatan yang diberukan kepada klien selalu akurat. Skor rata-rata terendah mengenai kepentingan keluarga dapat menyita waktu untuk bekerja tidak memberikan penurunan kemampuan meningkatkan mutu kerja dari sebelumnya.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya semakin meningkatnya kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat. Hal ini disebabkan kompensasi yang cukup dapat membantu perawat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika perawat merasa bahwa upaya mereka dihargai dengan adil, mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien. Temuan sejalan dengan teori Sudarmanto (2019) mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan (kompensasi) menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Temuan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi jawaban responden mengetahui gaji memenuhi prinsip keadilan, artinya saat pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perawat akan berdampak peningkatan mampu menangani kebutuhan tugas keperawatan. Skor rata-rata terendah mengenai kesesuaian besaran gaji yang diterima dengan kebutuhan biaya hidup akan memberikan dampak peningkatan impact asuhan praktik keperawatan.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya semakin baiknya meningkatnya Komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat. Hal ini disebabkan komunikasi yang jelas dan terbuka membantu menyampaikan tujuan dan harapan dengan tepat kepada karyawan. Ketika karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, mereka dapat berfokus pada pencapaian tujuan dengan lebih baik dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan (Devito, 2021) yang menyatakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi para pegawai akan mengetahui harapan dan pengertian tentang kinerja yang akan di capai.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya semakin meningkatnya komitmen organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat. Hal ini disebabkan perawat yang merasa terhubung dan mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerja. Temuan sejalan dengan teori Sutrisno (2017) apabila komitmen atasan/bawahan tinggi terhadap pemikiran konsep dan gagasan maka akan mendatangkan hasil yang optimal bagi organisasi. Temuan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi jawaban responden mengetahui kesetiaan terhadap pimpinan maupun organisasi, artinya saat pegawai selalu merasas setia dengan organisasi maka akan meningkatkan kemampuan menangani kebutuhan tugas keperawatan menangani kebutuhan tugas keperawatan.

#### **Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi berperan kecil sebagai variabel intervening antara pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya komitmen organisasi hanya berperan kecil dalam memberikan dampak pada

Copyright (c) 2023 HEALTHY : Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan

peningkatan kinerja perawat. Artinya komitmen mampu memberikan peningkatan *work family conflict* terhadap kinerja walaupun kecil. Pegawai yang memiliki kepentingan keluarga dapat menyita waktu untuk bekerja ditambah merasa masalah organisasi juga akan menjadi masalah pribadi perawat akan berakibat kemampuan menangani kebutuhan tugas keperawatan.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya komitmen organisasi berperan besar dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat. Artinya dengan penambahan komitmen, maka kompensasi akan memberikan dampak pada kinerja perawat. Hal ini terbukti dari pegawai yang merasa sesuai dengan besaran gaji yang diterima dengan kebutuhan fisik minimum (biaya hidup) ditambah rasa bangga bekerja di organisasi akan memberikan dampak peningkatan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien selalu akurat.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh Komunikasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Artinya komitmen organisasi berperan besar dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat. Artinya dengan penambahan komitmen, maka kompensasi akan memberikan dampak pada kinerja perawat. Hal ini terbukti dari pegawai yang merasa senang menjalin komunikasi baik atasan maupun rekan ditambah persepsi merasa rugi meninggalkan organisasi karena sebagai sumber pendapatan memberikan dampak mampu meningkatkan mutu kerja dari sebelumnya.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menyimpulkan masing *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat, artinya *work family conflict* tidak menurunkan terhadap komitmen organisasi perawat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat, semakin meningkatnya kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada komitmen organisasi. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat, semakin meningkatnya Komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan komitmen organisasi. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tinggi *Work family conflict* akan memberikan dampak pada penurunan pada kinerja perawat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin meningkatnya kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin baiknya meningkatnya komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin meningkatnya komitmen organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan kecil sebagai variabel intervening antara pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat, komitmen organisasi hanya berperan kecil dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat. Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat, komitmen organisasi berperan besar dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat. Komitmen organisasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh Komunikasi terhadap kinerja perawat, komitmen organisasi berperan besar dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S., & Suhedi. (2021). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Devito, J. A. (2021). *Messages: Building Interpersonal Communication Skills*. Pearson Education.
- Dwinuarisha, E., Setiawan G, C., & Aziz, A. (2021). Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(01), 38–45. <https://doi.org/10.33221/jikm.v10i01.546>
- Handoko, H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Steers, R., & Porter, L. (2016). *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar Utama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta..