

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT UMUM
HAJI SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

MUHAMMAD ANDRIAWAN

NIM : 040810345

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2015**

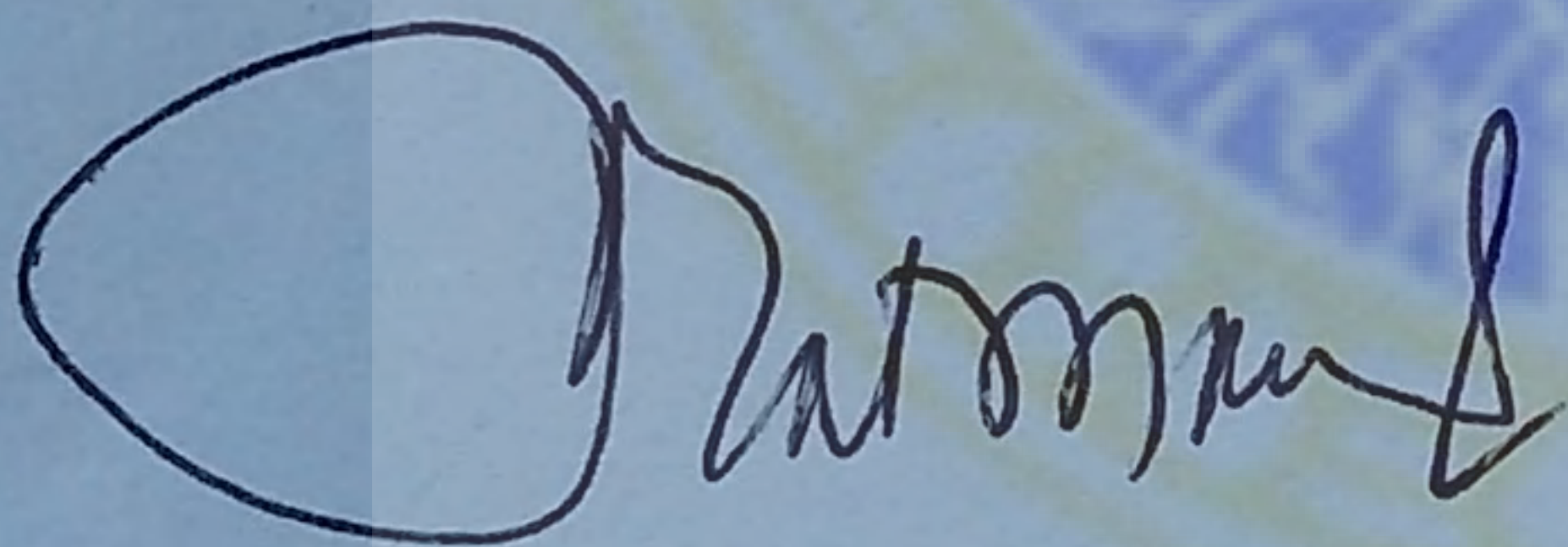
ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *SELF-
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA**

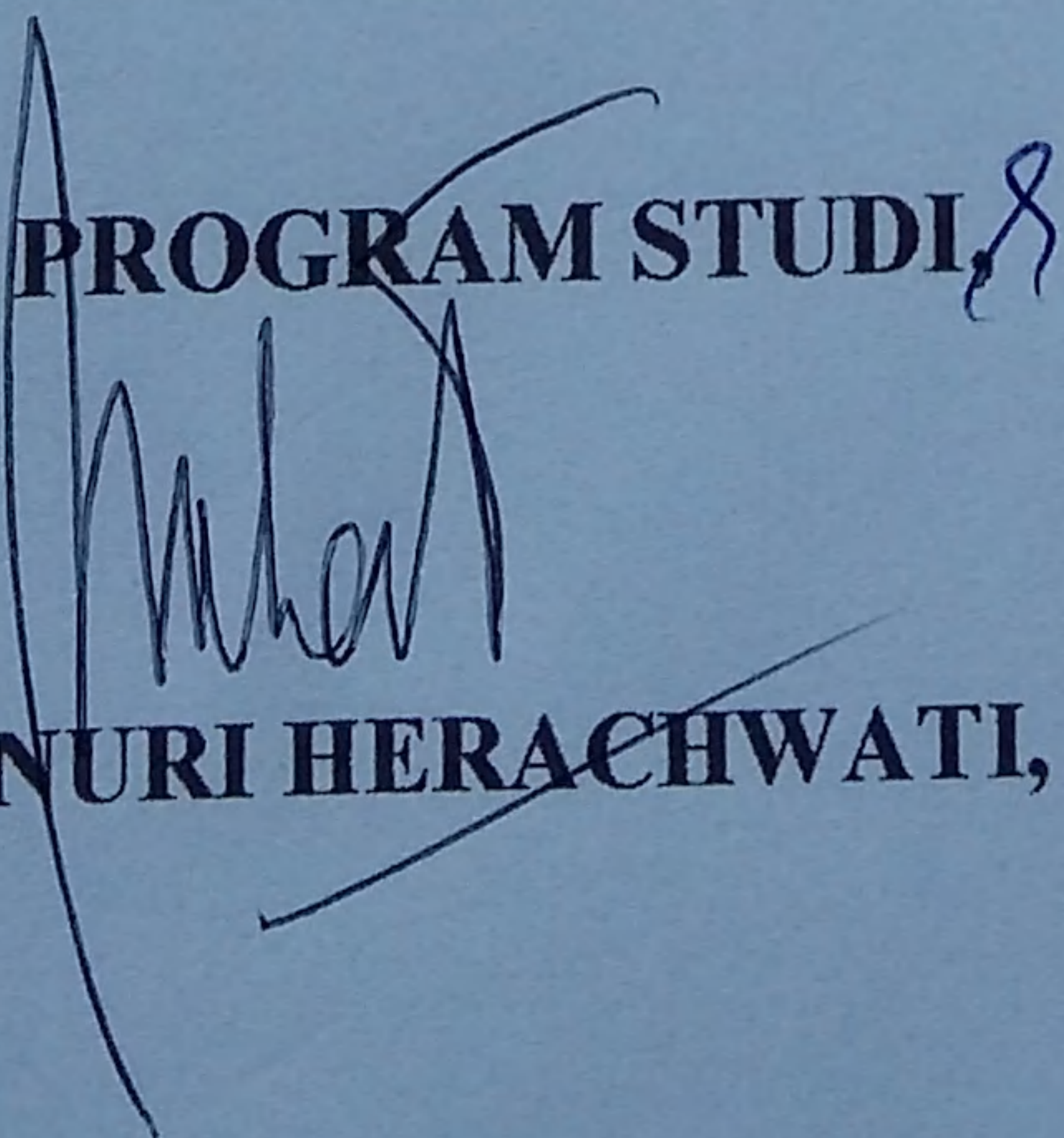
**DIAJUKAN OLEH:
MUHAMMAD ANDRIAWAN
NIM: 040810345**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH
DOSEN PEMBIMBING,**



Dr. Hj. DWI RATMAWATI, SE., Mcom TANGGAL^{23/02-'15}

KETUA PROGRAM STUDI,



Dra. Ec. NURI HERACHWATI, M.Si., M.Sc TANGGAL^{24/2/2015}

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (MUHAMMAD ANDRIAWAN, 040810345), menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya 25 Februari 2015



MUHAMMAD ANDRIAWAN
NIM. 040810345

KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Allah S.W.T atas rahmat dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita dengan komitmen organisasional dan *self-efficacy* sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Program Studi Strata 1 pada jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.

Selama penyusunan skripsi, peneliti banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Bantuan yang diberikan adalah berupa bimbingan, dorongan, nasehat dan bantuan lainnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muslich Ansori, S.E., M.Sc., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Drs. Sri Gunawan, M.Com.,DBA., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dra. Ec. Nuri Herachwati, M.Si., M.Sc.,selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Dr. Dwi Ratmawati, SE., Mcom selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberi dorongan, waktu, arahan, dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar pada program studi Manajemen, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan selama ini.
6. Direktur RSUD Haji Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan RSUD Haji Surabaya yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi.

8. Kedua orangtua tercinta, Bapak Achmad Firman dan Ibu Yulia Enike serta kedua kakakku tersayang, Puty Nurdian Sari dan Muhammad Indra Fawzi atas doa, semangat, motivasi, dukungan, kasih sayang, dan perhatian yang tiada henti diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Safitri Anindita yang banyak memberikan semangat dan dukungan kepada saya agar segera menyelesaikan skripsi ini serta waktunya yang telah diluangkan untuk menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terbaikku dari awal masuk kuliah sampai sekarang, Alldino, Johan, Dimas, Yunus, Angga, Dion, Arrizal, Azwar, Aryo, Davina, Berliana yang selalu mendukung, mengingatkan, membantu dengan tulus ikhlas dan menemani sepanjang perjalanan di FEB UNAIR hingga penulis dapat menyelesaikan kuliah.
11. Para teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis, jurusan manajemen, angkatan 2008, terima kasih atas dukungan dan pertemanannya. Sukses selalu buat kalian semua.
12. Sahabat SMA Trimurti, Bangga Aryo, Aditya, Cristian yang selalu memberikan motivasi dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Para teman-teman yang tergabung dalam Long Hair Crew, Fahmi, Diaz, Arya, Fikri, Ryan, Tigor, Rifqi, Indra, Fajar yang selalu memberikan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Surabaya,.....

MUHAMMAD ANDRIAWAN

ABSTRAK

Karyawan memiliki peranan yang penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Melihat peran penting karyawan bagi perusahaan tersebut, terutama wanita, karena wanita yang bekerja mempunyai dua peran yaitu sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Maka sudah sepantasnya apabila perusahaan menaruh perhatian lebih kepada wanita yang bekerja dan berkeluarga tersebut. Mengindikasikan adanya *work-family conflict*, komitmen organisasional dan *self-efficacy* yang berpengaruh terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja, *work-family conflict* terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening dan konflik pekerjaan dan *work-family conflict* terhadap kinerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu: *Work-Family Conflict*, Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy*, dan Kinerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Surabaya dengan mengambil sampel para perawat wanita yang sudah menikah. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang secara keseluruhan melibatkan 37 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening.

Kata kunci: *work-family conflict*; komitmen organisasional; *self-efficacy*; kinerja

ABSTRACT

Employees have an important role for any company or organization. Related with the critical role of the company's employees, especially women employee, they have roles as a career woman and a housewife. So, it is appropriate for companies to pay more attention to the women who has both of those roles. That issue indicate that work performance is affected by the presence of work-family conflict and organizational commitment & self-efficacy.

The purpose of this study is to analyze and prove the influence of work-family conflict on performance, work-family conflict on performance with organizational commitment as an intervening variable and work-family conflict on the performance of the self-efficacy as an intervening variable. This study consists of four variables, namely: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Performance. This research was conducted in RSU Haji Surabaya by taking a sample of female nurses which are married. The research approach is a quantitative approach that involves thirty seven respondents overall. The analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that work-family conflict has no significant influence on the performance, work-family conflict has a significant influence on the performance of organizational commitment as intervening variables, and work-family conflict affects the performance of the self-efficacy as an intervening variable.

Keywords: work-family conflict; organizational commitment; self-efficacy; performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Skripsi	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Work-family conflict</i>	10
2.1.1.1 <i>Work-family conflict</i>	10
2.1.1.1.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	13
2.1.1.1.2 Sumber-sumber <i>Work Family Conflict</i>	16
2.1.1.1.3 Faktor-faktor <i>Work Family Conflict</i>)	19
2.1.2 Komitmen Organisasional	19
2.1.2.1 Sumber komitmen	23
2.1.2.2 Model of commitment	24
2.1.3 <i>Self-efficacy</i>	25

2.1.3.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>self- efficacy</i>	27
2.1.3.2	Dampak <i>Self-Efficacy</i>	29
2.1.4	Definisi Kinerja Karyawan	30
2.1.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
2.1.5	Hubungan antar variabel	34
2.1.5.1	Hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan kinerja karyawan	34
2.1.5.2	Hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan komitmen organisasional	35
2.1.5.3	Hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan <i>self-efficacy</i>	37
2.1.5.4	Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja	37
2.1.5.5	Hubungan antara <i>self-efficacy</i> dengan kinerja	38
2.2	Kajian Penelitian Terdahulu	39
2.3	Hipotesis	41
2.4	Kerangka Berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Pendekatan Penelitian	43
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	43
3.3	Definisi Operasional Variabel	44
3.3.1	<i>Work-family Conflict</i> Sebagai Variabel Independen(X)	44
3.3.2	Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Z1)	45
3.3.3	<i>Self-efficacy</i> Sebagai Variabel Intervening (Z2)	47
3.3.4	Kinerja Perawat Sebagai Variabel Dependen (Y)	47

3.3.5	Skala Pengukuran	48
3.4	Jenis dan Sumber Data	49
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	50
3.6	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	51
3.6.1	Populasi	51
3.6.2	Sampel	51
3.6.3	Teknik Pengambilan Sampel	51
3.7	Teknik Analisis	52
3.7.1	Uji Validitas	52
3.7.2	Uji Reliabilitas	52
3.7.3	Analisis Jalur (Path Analysis)	53
3.7.4	Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	56
4.1.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Haji Surabaya	56
4.1.1.1	Lokasi Rumah Sakit Umum Haji Surabaya	57
4.1.1.2	Visi,Misi,Moto Rumah Sakit Haji Surabaya	58
4.1.2	Struktur Organisasi RSU Haji Surabaya.....	59
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	60
4.2.1	Deskripsi Jawaban Responden	60
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	63
4.3.1	Uji Validitas	63
4.3.1	Uji Reabilitas	66
4.4	Deskripsi Jawaban Responden	66
4.5	Hasil Uji Analisis Jalur atau Path Analysis	74
4.5.1	Asumsi-Asumsi Analisis Jalur	74
4.5.2	Hasil Pengujian Analisis Jalur atau Path Analysis	78
4.5.2.1	Koefisien Jalur	78
4.5.2.2	Koefisien Determinasi	80
4.5.2.3	Pembuktian Hipotesis	81

4.5.2.4 Koefisien Jalur Tidak Langsung	83
4.6 Pembahasan	84
4.6.1 Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja	84
4.6.2 Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	85
4.6.3 Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja dengan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel intervening	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.2	Usia Responden	61
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.4	Status Perkawinan Responden	62
Tabel 4.5	Jumlah Anak Responden	63
Tabel 4.6	Kategori Penilaian	64
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Responden atas <i>Work-Family Conflict</i>	64
Tabel 4.8	Deskripsi Tanggapan Responden atas Komitmen Organisasi	66
Table 4.9	Deskripsi Tanggapan Responden atas <i>Self-Efficacy</i>	70
Table 4.10	Deskripsi Tanggapan responden atas Kinerja	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i>	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	74
Table 4.15	Hasil Uji Reabilitas	75
Tabel 4.16	Uji Outlier Data Secara Univariate	76
Tabel 4.17	Uji Outlier Data Secara Multivariate	77
Tabel 4.18	Uji Normalitas Data Secara Univariate	78
Table 4.19	Uji Normalitas Data Secara Multivariate	79
Tabel 4.20	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Antar variabel	80
Tabel 4.21	Nilai Koefisien Determinasi	82
Table 4.22	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Path Analysis	78



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur organisasi.....
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Karakteristik dan Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*).

