

PENGARUH KONFLIK PERAN (*ROLE CONFLICT*) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SERTA KOMITMEN PADA ORGANISASI

Madziatul Churiyah

Abstrak: Dalam sebuah organisasi rumah sakit, perawat merupakan komponen penting dan sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi karena menjadi bagian kunci dengan tanggung jawab tinggi, di samping tenaga medis. Perawat sangat rentan terhadap stress pekerjaan, khususnya pada peran mereka. Selain mengurus pasien yang suka menuntut, mereka juga berhadapan dengan dokter yang stres. Dua penyebab stres tersebut sering menjadi alasan mengapa perawat seringkali merasa kelebihan beban kerja, ataupun merasa kurang dihargai. Penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan antara konflik peran, kepuasan kerja perawat dan komitmen pada organisasi. Populasi sekaligus sampel sebanyak 64 orang. Proses analisis menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferential yaitu Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini adalah konflik peran terhadap kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan sebesar 0,430; konflik peran berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen pada organisasi sebesar 0,164 ; konflik peran berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi sebesar 0,353; kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan langsung terhadap komitmen pada organisasi dengan koefisien path sebesar 0,821.

Kata kunci: konflik peran (*role conflict*), kepuasan kerja, komitmen

PENDAHULUAN

Organisasi Rumah sakit sebagai salah satu sistem pelayanan kesehatan memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu; 1) pelayanan kesehatan dan 2) pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik dan kesehatan, sedangkan pelayanan administrasi terfokus pada pengaturan administrasi pasien rumah sakit di luar pelayanan medis (Zairin,2003). Lebih lanjut diungkapkan bahwa sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan paripurna (komprehensif dan holistic). Jadi pelayanan di rumah sakit tersebut bukan hanya untuk individu pasien, tetapi mencakup keluarga pasien dan masyarakat umum.

Begitu beratnya tugas yang diemban rumah sakit untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam kesehatan sangat diperlukan sumberdaya- sumberdaya terutama sumberdaya manusia yang menjadi komponen utama penggerak segala aktivitas yang ada terlebih di masa sekarang, dimana dinamika lingkungan kerja kontemporer yang penuh dengan berbagai tantangan, ancaman, dan kesempatan baru bagi tiap individu dalam organisasi serta persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus selalu memperhatikan keberadaan sumberdaya ini baik secara kualitas maupun kuantitas karena akan sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Madziatul Churiyah adalah Dosen Manajemen Universitas Negeri Malang

Tugas-tugas tersebut sangat memungkinkan munculnya tekanan dalam pekerjaan. Tekanan serta masalah dalam pekerjaan disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah konflik peran. Adanya konflik peran mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh Yousef (2002) bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran dan ambiguitas peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya. Dan di sisi lain, kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan untuk beberapa variabel, seperti berpengaruh positif dengan kepuasan hidup (Iris dan Barrett, 1977; Judge *et. al.*, 1994), Berpengaruh positif dengan komitmen pada organisasi (Yousef, 2002), berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan (Babin and Boles, 1996) namun berpengaruh negatif dengan absensi (Muchinsky, 1977) dan *turnover* (Locke, 1984).

Dalam sebuah organisasi rumah sakit, perawat merupakan komponen penting dan sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi karena menjadi bagian kunci dengan tanggung jawab tinggi, di samping tenaga medis. Perawat, terutama perawat dalam unit gawat darurat memiliki tanggung jawab tinggi bagi orang. Suatu studi mendapatkan dukungan bagi hipotesis bahwa tanggung jawab terhadap orang menyumbang pada stres yang berhubungan dengan kerja (Gibson:1996:348).

Perawat sangat rentan terhadap stress pekerjaan, khususnya pada peran mereka. Selain mengurus pasien yang suka menuntut, mereka juga berhadapan dengan dokter yang stres. Dua penyebab stres tersebut sering menjadi alasan mengapa perawat seringkali merasa kelebihan beban kerja, ataupun merasa kurang dihargai.

Hal yang sama juga terjadi dalam Rumah Sakit Islam Aisyiyah (RSIA), dimana kedudukannya sebagai rumah sakit milik organisasi sosial masyarakat (Muhammadiyah) dan menjadi salah satu rumah sakit swasta di Kota Malang yang cukup diperhitungkan oleh masyarakat Kota Malang menuntut semua karyawannya, khususnya perawat agar mampu bersaing untuk berlomba memberikan kualitas pelayanan yang terbaik serta bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya secara profesional sangat memerlukan komitmen tinggi dari para pekerjanya, sehingga faktor-faktor yang dapat mengurangi komitmen itu sendiri, termasuk di dalamnya pengaruh dari sumber stres kerja seperti konflik peran hendaknya mampu diminimalisasi oleh organisasi sehingga terwujud kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi untuk organisasi sehingga tujuan masing-masing individu maupun organisasi dapat dioptimalkan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan antara konflik peran, kepuasan kerja perawat dan komitmen pada organisasi.

Tujuan penelitian ini ingin melihat pengaruh secara langsung dari konflik peran (*Role Conflict*) terhadap kepuasan kerja perawat; pengaruh secara langsung dari konflik peran (*Role Conflict*) terhadap komitmen perawat pada organisasi; pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja perawat terhadap komitmen pada organisasi; pengaruh secara tidak langsung dari konflik peran (*Role Conflict*) terhadap komitmen pada organisasi melalui kepuasan kerja perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Randy K.Chiv, Janet S.W. Man dan Jerome Thayer (1998) yang berjudul "*Effects of Role Conflict and Role Satisfaction on Stress of Three Professions in Hong Kong: A Path Analysis Approach*", Chiv dkk menemukan bahwa: 1). Konflik di tempat kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap konflik inter-role, 2). Konflik di tempat kerja dan kepuasan perkawinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 3). Pengaruh tidak langsung dari konflik di tempat kerja dan konflik keluarga terhadap

kepuasan peran melalui konflik inter-role kerja-keluarga sangat lemah, 4) kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan hidup, 5). Kepuasan di tempat kerja dan kepuasan perkawinan merupakan prediksi yang kuat atas kualitas hidup secara keseluruhan, 6). Kepuasan perkawinan tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap stress, 7). Konflik inter-role kerja-keluarga berpengaruh kuat terhadap stress.

Selain itu penelitian oleh Darwis A.Yousef (2002) yang berjudul “*Job Satisfaction as A Moderator of the Relationship between Role Stressor and Organizational Commitment ; A Study from An Arabic Cultural Perspective*”, bertujuan untuk mengetahui potensi peran mediasi dari kepuasan kerja antara *role stressor*, yaitu konflik peran dan ambiguitas peran sebagai sumber stress di satu pihak dan beragam bentuk komitmen pada organisasi, yaitu Afektif, kelanjutan, dan normatif di pihak yang lain. Dengan menggunakan *Path Analysis* nampak pada hasil bahwa ambiguitas peran secara langsung berpengaruh negatif pada komitmen afektif dan normatif, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif pada komitmen afektif dan normatif dan berpengaruh negatif pada komitmen kelanjutan. Sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran secara langsung berpengaruh secara negatif pada kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja menjembatani pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran pada beragam bentuk komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen normatif dan komitmen afektif dan secara negatif mempengaruhi komitmen kelanjutan.

Peran oleh Luthans (2001) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan perusahaan misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan. Lebih jauh Luthans mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama:

1. Konflik antara individu dengan perannya
Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.
2. Konflik *Intrarole*
Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.
3. Konflik *Interrole*
Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1988).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Davis (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap karyawan.

Locke dalam Luthans (2001), memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauhmana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu.

Lebih jauh Luthans (2001) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja.

- 1) Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Ia tidak dapat dilihat namun hanya dapat disimpulkan keberadaannya.
- 2) Kepuasan seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan.
- 3) Kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang tidak akan mengatakan puas apabila merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin melalui sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal terhadap organisasi, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, tertib dan mematuhi aturan yang ditetapkan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Luthans (2001), komitmen pada organisasi seringkali didefinisikan sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi tertentu, (2) kemauan untuk menggunakan segala usaha atas nama organisasi, (3) keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, sikap-sikap tersebut merefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasi mereka dan merupakan proses terus menerus dimana partisipasi organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada organisasi dan keberhasilan serta kelangsungan hidupnya.

Komitmen pada organisasi menurut Luthans (2001) ditentukan oleh sejumlah variabel personal (usia, masa kerja, dan lain-lain) dan variabel organisasional (*job design*, nilai, tipe kepemimpinan, dan lain-lain). Namun demikian faktor non keorganisasian seperti adanya alternatif pekerjaan lain juga bisa mempengaruhi komitmen pada tahap berikutnya.

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesa yang ada. Penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau testing research, dengan uraian yang deskriptif dan berfokus pada penjelasan hubungan antar variabel (Sangarimbun, 1995). Pengujian yang dilakukan di sini adalah menjelaskan hubungan antara variabel konflik peran (*role conflict*), kepuasan kerja perawat dan komitmen pada organisasi.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Role Conflict (X₁)**

Role Conflict atau konflik peran didefinisikan sebagai adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran (Luthans 2001; Noviryani 2004).

2. **Kepuasan Kerja Perawat (X₂)**

Kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini didefinisikan sebagai instrumen kepuasan kerja profesional dan multidimensional yang dibangun dari elemen-elemen penting sebagai hal yang menyenangkan atau berhubungan dengan salah satu pekerjaan.

3. **Komitmen pada Organisasi (Y)**

Dalam penelitian ini, komitmen pada organisasi yang dimaksudkan mengacu pada pendapat Allen dan Meyer (1990) dalam Luthans (2002:237) dimana komitmen organisasi memiliki tiga bentuk, yaitu:

- a. Komitmen Afektif, merujuk pada identifikasi atas keterlibatan emosi terhadap organisasi.
- b. Komitmen Normatif, merujuk pada komitmen yang didasarkan pada rasa berkewajiban terhadap organisasi.

- c. Komitmen kelanjutan, merujuk pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan karyawan atas biaya yang dikeluarkan bila mereka keluar dari organisasi.

Pada penelitian ini akan digunakan Skala Likert dengan menggunakan tingkatan penilaian untuk setiap jawaban responden yaitu 1 sampai dengan 5, yang disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan, yaitu:

- O Sangat setuju diberi skor = 5
- O Setuju diberi skor = 4
- O Kurang setuju diberi skor = 3
- O Tidak setuju diberi skor = 2
- O Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang yang berjumlah 64 orang.

Untuk lebih memperjelas jumlah populasi penelitian, maka akan diberikan data perawat tetap Rumah sakit Islam Aisyiyah menurut unit kerja (selanjutnya akan menjadi populasi penelitian) , adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Perawat Tetap RSIA Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Perawat	Prosentase (%)
UGD	7	10,94
VIP-IA	9	14,06
Kelas II	10	15,62
Kelas III	8	12,5
Ruang Anak	7	10,94
Kamar Operasi	8	12,5
Kamar Bersalin	7	10,94
ICU	8	12,5
Total	64	100

Sumber: Data sekunder RSI Aisyiyah, 2006.

Data dalam penelitian ini bersumber/diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Untuk menguji semua hipotesis dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis jalur (path analysis) atau regresi yang terstandarisasi yang perhitungannya memakai program SPSS. Proses analisis menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferential yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN

Rumah sakit Islam Aisyiyah Malang dulunya bernama Balai Kesehatan Muhammadiyah (BKM) yang berlokasi di Jalan Sulawesi 16 Malang. Pergantian nama ini terjadi pada tanggal 26 september 1986 bersamaan dengan diangkatnya Dr. Samsul Islam sebagai Pimpinan Pelaksana RSIA Malang dengan S.K. no. A. 2/042/1986. Pada tanggal 14 April 1987 dimulailah pengangkatan tenaga medis, paramedis dan non medis yang

berjumlah 17 orang beserta nama-nama personalia pemegang jabatan struktural dengan fasilitas tempat tidur sebanyak 20 buah, yang akhirnya sampai sekarang berkembang dengan pesat.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian, menunjukkan bahwa semua item penelitian adalah valid. Hal ini dapat diketahui dan signifikansi hasil perhitungan korelasi/ sama dengan atau lebih besar dari 0,3. jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari ($<$) 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2001; Azwar, 1997).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi.

ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

Melalui analisis ini diperoleh gambaran tentang variabel-variabel konflik peran (*role conflict*), kepuasan kerja perawat dan komitmen pada organisasi. Hasil analisis deskriptif terhadap ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden mempunyai rata-rata jawaban baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan Rank Spearman, dan untuk mengetahui hasil uji heterokedastisitas dipergunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut layak dipergunakan untuk memprediksi komitmen pada organisasi berdasarkan masukan variabel bebasnya (konflik peran, kepuasan kerja perawat).

b. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas ini dapat diketahui dari tampilan nomial probability plot.. Berdasarkan grafik normal probability plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan dengan memasukkan variabel independennya.

c. Uji Linieritas

Hasil analisis menunjukkan gambar grafik scatter plot masing-masing pasangan variabel tampak bahwa semua garis regresinya mengarah dari kiri bawah ke kanan atas sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan linier karena perubahan satu variabel diikuti oleh perubahan variabel pasangannya.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang distandarisasi atau analisis jalur (*path analysis*), dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikat.

Ha : terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

$P < 0,05$, maka Ho ditolak, Ha diterima. $P > 0,05$, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Jika t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Konflik Peran (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel terikat	Variabel Bebas	Beta	Sig.	Keputusan terhadap Hipotesis
Kepuasan Kerja (X_2)	Konflik Peran (X_1)	0,430	0,006	Diterima

Sumber: Data diolah, 2006.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Konflik Peran (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_3)

Variabel terikat	Variabel Bebas	Beta	Sig.	Keputusan terhadap Hipotesis
Komitmen pada Organisasi (X_3)	Konflik Peran (X_1)	0,164	0,208	Diterima

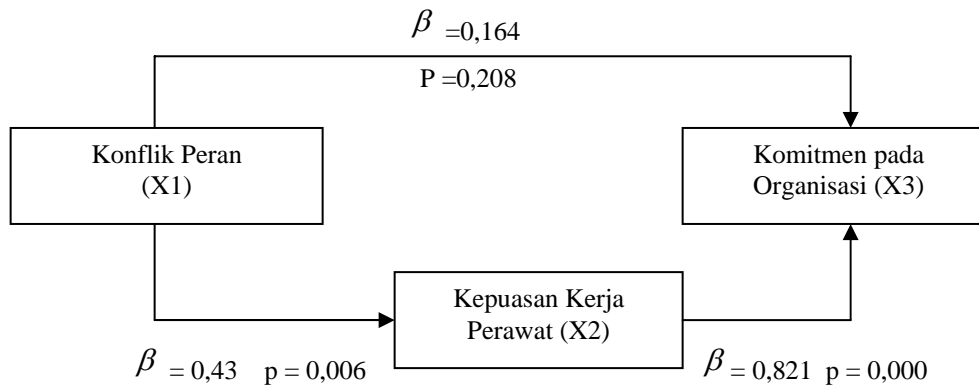
Sumber: Data diolah, 2006.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen (X_3)

Variabel terikat	Variabel Bebas	Beta	Sig.	Keputusan terhadap Hipotesis
Komitmen pada Organisasi (X_3)	Kepuasan Kerja (X_2)	0,821	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2006.

Gambar 1
Analisis Jalur Model Akhir



PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung dari *Role Conflict* (konflik peran) terhadap kepuasan kerja perawat.

Secara statistik, variabel konflik peran berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig.t yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Namun disini, bukan berarti semakin tinggi konflik peran akan meningkatkan kepuasan kerja, karena kuisioner berbentuk kalimat positif (mengarah pada tidak adanya konflik peran) dan rata-rata perawat berada pada daerah yang positif terhadap variabel ini maka dapat dikatakan jika tidak adanya konflik peran akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Nilai positif dan signifikan muncul dikarenakan dalam diri perawat RSIA tidak merasakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dalam diri mereka dengan peran yang dijalankan. Mereka juga mengungkapkan jika pekerjaan mereka bukan merupakan pekerjaan yang berat dan memang pekerjaan yang sudah semestinya mereka kerjakan. Walaupun mereka dihadapkan pada berbagai macam pasien dan banyak dokter dengan perlakuan dan kemauan yang berbeda, namun bukan menjadi hal yang dapat menyebabkan munculnya konflik peran dalam diri mereka. Dengan rata-rata kepuasan yang tidak terlalu tinggi (dikarenakan tingginya tingkat ketidakpuasan terhadap gaji), namun mereka cenderung puas terhadap pekerjaan, waktu tindakan, kualitas pelayanan yang mereka berikan serta rekan kerja yang sangat mendukung, didukung dengan ketiadaan konflik peran akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat ini. dan ternyata pada perawat RSI, gaji merupakan faktor *hygiene* yang bukan merupakan faktor yang mendorong untuk memunculkan ketidakpuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg dalam Kreitner (2000:262), menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih sering berkaitan dengan prestasi pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan.

Dalam kasus ini, perawat RSIA memberikan respon yang positif terhadap karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan (*motivator*) yang secara tidak langsung berpengaruh pula terhadap ada atau tidaknya konflik peran namun gaji, insentif dan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan perawat saat ini memang dirasa kurang, oleh karena itu kondisi ini dapat memunculkan ketidakpuasan, namun bukan berarti mereka sama sekali tidak puas terhadap pekerjaan mereka, karena selain faktor gaji dan insentif tadi, masih ada faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor *motivator* dan faktor *hygiene* lainnya.

Selain itu jika di tinjau dari segi nilai yang tertanam dalam diri mereka (nilai agamis) yang kuat, seperti semboyan untuk ikhlas beramal serta cenderung menerima setiap keadaan dalam pekerjaan akan mampu menekan kemungkinan timbulnya konflik peran serta mengurangi adanya ketidakpuasan ataupun mendukung meningkatnya kepuasan dalam diri mereka.

2. Tidak ada pengaruh secara langsung dari konflik peran (*role conflict*) terhadap komitmen perawat pada organisasi, namun konflik peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi melalui kepuasan kerja perawat.

Dari Tabel 2 nilai sig. t yang lebih dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel menyebabkan H0 diterima, artinya, terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen perawat pada organisasi. Dan koefisien beta terstandarisasi menunjukkan angka negatif dapat diartikan jika konflik peran akan dapat menurunkan komitmen perawat pada organisasi.

Konflik peran tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen pada organisasi namun melalui kepuasan kerja perawat, sebagaimana telah diketahui konflik peran berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Yousef (2002) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh dari konflik peran dan ambiguitas peran pada komitmen afektif dan komitmen *continuance* dan pada komitmen *normative* menyatakan bahwa pekerja dengan level konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sebagai konsekuensinya akan kurang perhatian dengan organisasinya.

3. Ada pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja perawat terhadap komitmen pada organisasi

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui jika kepuasan kerja perawat mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara langsung dengan komitmen pada organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai sig.t yang kurang dari 0,05.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat secara langsung dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi dan nilai kepuasan kerja perawat yang meningkat akan dapat meningkatkan komitmen mereka pada organisasi.

Pernyataan ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Griffin dan Ebert (1996), adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia. Hodge dan Anthony(1991), Anggota yang terpuaskan dengan tugas-tugas dan lingkungan kerjanya, yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan yang terlibat dengan aktivitas-aktivitas organisasi, sesungguhnya cenderung komit dan bisa dikontrol

Penelitian ini mendukung penelitian DeConmick dan Still Will dalam Widyanti (2004) yang menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu prediktor yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Pekerja yang puas ternyata lebih komit pada organisasi, punya sikap yang lebih menyenangkan terhadap pekerjaan dan organisasi, menjadi lebih sabar lebih mungkin membantu rekan kerjanya, mempunyai keinginan yang lebih besar untuk tidak meninggalkan pekerjaannya dibandingkan pekerja yang tidak puas.

KESIMPULAN

Secara umum dari hasil penelitian ini dapat diungkapkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, demikian pula selanjutnya kepuasan kerja perawat akan memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen mereka pada organisasi, walaupun dikemukakan tingkat kepuasan dan komitmen perawat pada organisasi berada pada daerah positif namun nilainya tidak terlalu tinggi (dikarenakan ada variabel yang bernilai sangat kecil seperti gaji, dan juga pada komitmen kelanjutan) namun didukung oleh faktor lain seperti rekan kerja yang mendukung, tidak adanya konflik peran, pekerjaan yang dapat mereka nikmati serta pengkondisian budaya serta iklim kerja yang sangat kondusif dengan berpedoman pada agama, adanya keyakinan untuk bekerja sebagai ibadah, maka adanya keinginan untuk keluar dari organisasi bila ada peluang lain akan dapat ditekan serta dampak negatif dari faktor yang dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja dapat diminimalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chiv, Randy.K., , Janet S.W. Man, Jerome Thayer. 1998. Effect of Role Conflict and Role Satisfaction on Stress of Three Professions in Hong Kong: A Path Analysis Approach. *Journal of Management Pshychology*, Vol.3, No.5/6, pp.318-333.
- Davis, Keith dan William Werther. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw Hill, Inc.
- Gibson, J.L, L.M Ivancevich and J.H Donnelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Ke-8. Jilid 1. Alih bahasa: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin, Ricky W, and R.J Ebert. 1996. *Business*. Edisi Ke-4. Jilid 1. Terjemahan oleh Wgiono Ismangil. Jakarta: Prenhallindo. Edisi Bahasa Indonesia.
- Handoko, Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Helmi, Zairin Noor. 2003. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karayawan di RSUD Ulin Banjarmasin*. Tesis. Universitas Lambungmangkurat. Banjarmasin.
- Hodge, G.J and W.P. Anthony, 1991. *Organizational Theory: A Strategic Approach*. Fourth Edition. USA: Allyn and Bacon.
- Iris, B. and G.V.Barret. 1977. Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.56, pp.301-304.
- Judge, T.A., J.W Boudreau, and R.D. Bretz, 1994. Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, pp.767-782.
- Locke, E.A.1984. *Social Psychology and Organizational Behavior*. New York; John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth edition. New York: McGraw Hill.
- Noviryani, Mely. 2004. *Analisis Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Tekanan Kerja dan dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecenderungan untuk Keluar dari Pekerjaan*. Tesis. Perogram Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Terjemahan oleh Tim Indeks. 2003. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

- Widyanti, Rahmi. 2004. *Faktor-faktor Pengembangan Karier yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi: Studi Pada Bank BPD kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*. Tesis. Universitas Brawijaya Malang.
- Yousef, Darwis A..2002. Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4, pp.250-266