

# **SELF EFFICACY DAN WORK FAMILY CONFLICT DENGAN KOMITMEN KARIR PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI PERAWAT**

Oleh :

**MARTA ADRIANA WELLIKEN**

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : [marthaadriana1983@gmail.com](mailto:marthaadriana1983@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self efficacy dan work family conflict dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Surabaya. Penelitian ini melibatkan 145 perawat wanita di ruangan medikal-bedah Rumah Sakit Surabaya. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen karir, skala self efficacy dan skala work family conflict. Analisis data yang digunakan menggunakan teknik analisis regresi. Hasil analisa data penelitian dengan menggunakan teknik analisa regresi menunjukkan skor  $F = 69,454$  dengan  $p = 0$  ( $p < 0,01$ ). yang artinya bahwa self efficacy dan work family conflict berkontribusi secara simultan dan sangat signifikan terhadap komitmen karir.

Sedangkan korelasi antara self efficacy dengan komitmen karir diperoleh hasil  $t = 11,318$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara Self efficacy dengan komitmen karir pada pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Korelasi antara work family conflict dengan komitmen karir diperoleh hasil  $t = 2,134$  dan  $p = 0,035$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara work family conflict dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

**Kata kunci :** *Komitmen Karir, Self Efficacy, Work Family Conflict*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa dan merupakan sarana vital penyedia layanan jasa dalam bidang kesehatan untuk melayani kesehatan seluruh lapisan masyarakat. Rumah Sakit Surabaya mempunyai visi yakni “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Yang Berkomitmen Pada Kehidupan Yang Bermartabat, Dengan Dijiwai Semangat Kasih”. dan misi rumah sakit tersebut adalah “Membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, disemangati kasih dan rasa syukur”.

Keberhasilan suatu rumah sakit ditandai dengan terselesaikannya tugas-tugas yang dijalankan oleh tenaga medis dan non medis. Dokter berperan sebagai kontrol bagi penyembuhan pasien, kemudian perawat dituntut bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan, karena perawat bertugas memberikan pelayanan kepada pasien mulai dari tingkat pelayanan yang sederhana sampai dengan yang kompleks sesuai dengan kebutuhan pasien, sehingga dapat dikatakan bahwa perawat memegang kunci kesembuhan pasien.

Glazer dan Beehr (2002) menyatakan bahwa secara universal perawat berada pada garis depan untuk memberikan perawatan tanpa henti pada pasien, bahkan lebih banyak daripada yang diberikan oleh dokter.

Profesi perawat lebih didominasi oleh kaum wanita daripada kaum pria. Hal tersebut menjadikan peran yang dijalankan oleh kaum wanita menjadi semakin banyak. Pada peran yang lain bagi wanita yang sudah berkeluarga mempunyai kewajiban untuk turut serta mengatur kegiatan dalam rumah tangga, untuk suaminya ia berperan sebagai istri, dan untuk anak-anaknya ia berperan sebagai ibu. Adanya jenis kegiatan yang tidak teratur serta jenis beban tanggung jawab yang berbeda-beda akan menimbulkan beberapa konsekuensi dan tantangan ketika melaksanakannya. Ibu yang bekerja sebagai perawat dihadapkan pada peran sebagai perawat ditempat kerja dan peran sebagai ibu atau sebagai istri dirumah, hal tersebut terkadang menimbulkan berbagai kendala.

Rumah sakit menggunakan sistem kerja adanya tiga shift yaitu pagi, siang, dan malam. Dalam penentuan jadwal shift perawat berdasarkan standart DepKes bahwa rata-rata perawat yang dibutuhkan dalam 1 tahun tanpa cuti hamil adalah 12 orang untuk jumlah rata-rata pasien sebanyak 15 orang, sedangkan pada kenyataannya jumlah pasien yang ada bisa melebihi rata-rata dan perawat yang bertugas tiap shift hanya 2 sampai 3 orang. Jika dalam pelaksanaan shiftnya 2 perawat harus melayani 18 pasien, akan membuat seorang perawat tidak mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pasiennya, karena idealnya 1 orang perawat hanya melayani 4 orang pasien. (wawancara, 20 Maret 2018). Beban kerja yang berlebih, kurangnya waktu istirahat, serta waktu kerja pada shift malam memberikan dampak yang lebih besar pada kondisi fisik perawat daripada kerja pada shift pagi atau siang, sehingga tidak jarang beberapa perawat mengeluhkan sering mengalami sakit kepala ketika kurang mendapatkan waktu istirahat akibat beban kerja yang terlalu berat.

Komitmen dalam suatu organisasi memerlukan konsentrasi. Adanya komitmen yang rendah diantaranya bekerja tidak maksimal diantaranya seperti pelayanan kesehatan yang tidak memuaskan dan kurangnya keterampilan perawatan yang dimiliki. Ketika konsumen pasien merasa bahwa layanan yang diberikan oleh rumah sakit kurang memberikan kepuasan maka mempengaruhi loyalitas pasien terhadap rumah sakit diantaranya jumlah pasien yang semakin berkurang sehingga mempengaruhi income rumah sakit tersebut, terputusnya perawatan pasien terhadap keselamatan serta dapat meningkatkannya kejadian kecelakaan ditempat kerja, infeksi luka dan peningkatan mortalitas. Perawat yang mempunyai komitmen yang positif terhadap rumah sakit akan memberikan pelayanan secara efisien dan sesuai dengan kebutuhan pasien. Dukungan dari anggota keluarga ibu yang berprofesi sebagai perawat juga akan mendorongnya untuk tetap bekerja, rasa keikhlasan dan pemberian kebebasan memiliki suatu profesi terhadap perkembangan pelayanan dan keselamatan pasien.

Menurut Hall (1971) komitmen karir merupakan suatu daya dorong dari karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran karir yang telah dipilihnya. Chen et al., (2015) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik, disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadikan masyarakat lebih percaya dengan pelayanan kesehatan yang diberikan.

Ironisnya, masih ada beberapa perawat yang kurang mengerti arti komitmen dengan baik. Komitmen karir yang tampak pada perawat saat ini masih rendah fenomena yang ditemukan adanya kelelahan kerja, permasalahan yang terjadi dalam keluarga, kepuasan kerja, keyakinan terhadap kemampuan yang kurang keterlibatan dalam tanggung jawab terhadap loyalitas pekerjaan kurang, keterlambatan perawat, konsentrasi kerja yang kurang, motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik.

Kurangnya komitmen yang dimiliki oleh perawat karena adanya beberapa faktor seperti sedikitnya reward terhadap perawat. Menurut Faulkner dan Laschinger (2008) terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, diantaranya selalu membebani kesalahan kepada pekerja, kurangnya ketulusan dalam berterimakasih dan tidak sesuai hak dan kewajiban yang harus diterima oleh pekerja. Hal tersebut akan dapat menurunkan kinerja pekerja, yang dalam hal ini adalah para perawat. Apabila tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan membuat pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal sehingga membahayakan keselamatan pasien.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dunham dkk (dalam Sopiah, 2008) menemukan adanya komitmen karir yang tinggi pada individu / karyawan adalah sebuah faktor penting untuk menjadikan suatu organisasi bertahan lama. Jika tidak dibarengi dengan komitmen karyawan yang kuat pada organisasi maka akan ada kemungkinan suatu organisasi akan berjalan dengan kurang maksimal. Sebuah komitmen karyawan pada organisasinya akan menyebabkan suatu perusahaan atau satuan kerja dalam perusahaan tersebut menjadi dinamis. Hal ini berarti, seorang perawat yang tertanam jiwa komitmen terhadap pekerjaannya akan secara tidak langsung memiliki kesadaran untuk mengorbankan segala sesuatu yang dimilikinya demi kepentingan perusahaan. Perawat menyelesaikan pekerjaannya tidak hanya karena tuntutan tetapi karena adanya dorongan dalam dirinya sendiri.

Dalam merespon permasalahan yang terjadi, perawat dituntut untuk memiliki disposisi perilaku tertentu dan komitmen agar dapat menyelesaikannya dengan baik. Namun pada kenyataannya tidak semua orang memiliki cara yang sama dalam menghadapi kondisi yang menekan. Ada individu yang mampu bertahan dan mengatasi kondisi yang menekan, namun adapula individu yang tidak mampu bertahan dalam kondisi yang serupa bahkan justru menghindar. Efikasi diri (self efficacy) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara individu dalam menghadapi tekanan.

Perawat yang mempunyai keyakinan diri (self efficacy) dapat menjalankan tugas dengan baik saat melayani pasien, self efficacy akan membuat perawat tersebut meyakini bahwa dia mampu menjalankan tugas perawat dan menjalankan sesuai peran dan fungsinya. Self efficacy yang tinggi pada perawat akan membuatnya berani bertanggung jawab atas resiko yang ada ketika membantu pasien, self efficacy yang tinggi pada perawat juga akan membuatnya berfikir dengan cepat ketika mencari solusi penanganan dan membuat analisa-analisa yang efektif pula.

Namun, disisi lain perawat wanita yang sudah berkeluarga memiliki peran ganda. Peran ganda dalam hal ini adalah perawat memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan juga sebagai orang tua atau pasangan dalam keluarga. Perawat mempunyai tugas untuk menyelesaikan pekerjaannya dan

bertanggung jawab dengan tugas-tugas sebagai karyawan yang terikat waktu yaitu melaksanakan deskripsi pekerjaan, mematuhi aturan organisasi, setia (loyal) pada organisasi, dll. Karyawan akan menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja terlebih pada karyawan yang memprioritaskan jenjang karirnya. Selain itu, dalam keluarga juga mempunyai tugas dan tanggung jawab baik sebagai pasangan dalam keluarga atau sebagai orang tua bagi anak-anaknya yaitu memberikan pendidikan, perlindungan, mengurus rumah tangga, kebutuhan emosional, dll. Hal tersebut menyebabkan work-family conflict. Penyebab dari work-family conflict tersebut antara lain, tercampurnya waktu tanggung jawab dalam satu peran dengan peran yang lain sehingga memicu ketegangan yang dialami karena suatu peran mempengaruhi kualitas hidup dalam peran lainnya, dan rasa cemas serta rasa lelah akibat dari ketegangan dalam tanggung jawab suatu peran dapat mempengaruhi peran yang lainnya. Work-family conflict tersebut membuat karyawan kebingungan dalam menentukan prioritas dari kedua peran.

Kenyataannya fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa komitmen karir pada perawat saat ini masih tampak kurang, dengan adanya fenomena yang ditemukan adanya kelelahan kerja, permasalahan yang terjadi dalam keluarga, kepuasan kerja, keyakinan terhadap kemampuan yang kurang keterlibatan dalam tanggung jawab terhadap loyalitas pekerjaan kurang, keterlambatan perawat, konsentrasi kerja yang kurang, motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik.

Berdasarkan fakta tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam hal ini adalah perawat terhadap karirnya. Namun penelitian ini difokuskan untuk mengkaji self efficacy dan work-family conflict dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Karir**

Colarelli & Bishop (1990) mengatakan bahwa komitmen pada karir menjadi sumber yang penting bagi makna sebuah pekerjaan saat organisasi menjadi kurang stabil dan kurang mampu memberi garansi pada keamanan karir individu. Sedangkan Mayer, dkk, (1993) mengatakan komitmen karir adalah motivasi seseorang untuk bekerja dalam mencapai kemajuan dalam profesinya. Sejalan dengan hal tersebut menurut Hall (1971), komitmen karir merupakan suatu daya dorong dari karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran karir yang telah dipilihnya. Menurut Blau (1985) komitmen karir adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan atau profesinya saat ini. Sedangkan menurut Lee, dkk (2000) komitmen karir adalah ikatan psikologis individu dengan profesinya berdasarkan reaksi afektif terhadap profesinya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karir adalah motivasi karyawan untuk bekerja dalam peran karir yang telah dipilih yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut untuk mencapai kemajuan dalam karirnya. Hal tersebut mengacu pada pendapat dari Meyer, Allen & Smith (2009) yang menyatakan bahwa ada tiga komponen didalam komitmen karir yaitu : (1) Komitmen kerja afektif (affective occupational commitment); (2) Komitmen kerja kontinuans

(continuance occupational commitment); (3) Komitmen kerja normatif (normative occupational commitment).

### **Self Efficacy**

Bandura (2008) menyatakan self efficacy merupakan suatu rasa percaya individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas pada tingkatan tertentu dan dapat memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadinya. Sedangkan menurut Salim (2001), self efficacy adalah rasa yakin seorang individu pada kemampuannya sehingga dapat mempengaruhi reaksinya terhadap situasi atau kondisi yang dihadapi. Menurut Schultz & Schultz (1994) self efficacy mengacu pada pandangan individu tentang kemampuannya dalam mengorganisasi dan cara untuk menerapkannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas pada tingkatan tertentu yang diimplementasikan pada tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu. Hal tersebut mengacu pada pendapat Bandura (2008), yang menyatakan bahwa ada empat indikator self efficacy yaitu : (1) Menentukan pemilihan tingkah laku dalam bekerja; (2) Menentukan ukuran usaha dan daya tahan untuk mengatasi tantangan; (3) Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional; (4) Memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dengan lingkungan.

### **Work Family Conflict**

Greenhaus & Beutell, (2003) mendefinisikan work family conflict sebagai ketidaksesuaian antara harapan-harapan dalam suatu peran karena munculnya harapan yang berbeda dari dua peran dalam pekerjaan dan keluarga yang berbeda dengan kata lain terjadi tekanan peran dari masing-masing peran yang satu sama lain bertentangan. Sedangkan Ching (dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011) menyatakan bahwa work family conflict diartikan sebagai bentuk konflik dari peran pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal tidak bisa di seajarkan.

Menurut Cohen & Liani (2009) work family conflict yaitu konflik yang timbul karena beban tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Yang biasanya terjadi ketika kehidupan rumah seorang individu berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti harus tetap disiplin dalam bekerja, kerja lembur dari perusahaan dan tugas harian yang berlebih.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa work family conflict merupakan sebuah bentuk konflik antar peran dari pekerjaan dan keluarga, dimana terdapat tuntutan-tuntutan umum dalam masing-masing peran, waktu yang dibutuhkan dan tuntutan dari pekerjaan mengganggu individu dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam keluarga. Hal tersebut mengacu pada pendapat Greenhaus & Beutell, 2003 yang menyatakan bahwa work family conflict memiliki 3 dimensi yaitu: (1) Time-based conflict; (2) Strain-based conflict; (3) Behavior-based conflict.

## **HIPOTESIS**

Mengacu dari masalah-masalah dan landasan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Ada hubungan antara self efficacy dan work family conflict dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat; (2) Ada hubungan antara self efficacy dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat; (3) Ada hubungan antara work family conflict dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non eksperimental yang bersifat regresi, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini melibatkan keseluruhan perawat wanita yang berjumlah 145 orang di ruangan medikal-bedah Rumah Sakit Surabaya dan memiliki karakteristik sebagai berikut : (1) Perawat wanita yang telah menikah/ pasangan dan atau memiliki anak; (2) Perawat pelaksana yang melaksanakan asuhan keperawatan; (3) Perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Surabaya.

## **HASIL**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, data penelitian di uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Hasil perhitungan melalui teknik analisa regresi menunjukkan skor  $F = 69,454$  dengan  $p = 0$  ( $p < 0,01$ ). Yang menunjukkan bahwa self efficacy dan work family conflict berkontribusi secara simultan dan sangat signifikan terhadap komitmen karir.

Perhitungan secara parsial antar variabel independent terhadap variabel dependent diperoleh hasil korelasi antara self efficacy dengan komitmen karir diperoleh hasil  $t = 11,318$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan antara self efficacy dengan komitmen karir pada perawat. Kemudian, korelasi antara work family conflict dengan komitmen karir diperoleh hasil  $t = 2,134$  dan  $p = 0,035$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara work family conflict dengan komitmen karir pada perawat.

## **PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa “Ada hubungan antara self efficacy dan work family conflict dengan komitmen karir pada pada ibu yang bekerja sebagai perawat” diterima. Self efficacy dan work family conflict menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen karir adalah suatu faktor penting yang mendukung perkembangan karir individu. Ibu yang bekerja sebagai perawat yang mempunyai komitmen positif terhadap rumah sakit akan memberikan pelayanan secara efisien dan sesuai dengan kebutuhan pasien.

Perawat yang memiliki komitmen afektif kuat akan bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri. Perawat yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya karena membutuhkannya. Status perkawinan yang telah dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai perawat membuatnya memiliki tanggung jawab untuk membantu suaminya dalam membiayai kehidupan keluarganya. Apalagi jika ibu yang

bekerja sebagai perawat tersebut memiliki jumlah tanggungan yang cukup banyak. Hal tersebut secara otomatis membuat perawat akan bekerja dengan baik supaya mampu mendukung pembiayaan yang relatif besar dalam keluarga.

Perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan mempertahankan pekerjaannya karena merasa memiliki kewajiban. Ketiga komponen komitmen tersebut ada dalam diri setiap perawat, namun dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ballout (2009) menyatakan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir individu. Komitmen karir dapat meramalkan kesuksesan karir objektif (tingkat gaji) dan kesuksesan karir subjektif (kepuasan karir) pada individu yang memiliki self-efficacy. Individu dengan komitmen karier dan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepuasan karier yang tinggi.

Seorang ibu yang bekerja sebagai perawat mampu menggabungkan suatu karir yang profesional dengan kehidupan keluarganya. Dengan adanya dukungan dari anggota keluarga ibu yang berprofesi sebagai perawat juga akan mendorongnya untuk tetap bekerja. Beban kerja yang tinggi yang dialami oleh ibu yang berprofesi sebagai perawat menimbulkan kelelahan karena kurangnya waktu istirahat yang dialami perawat sehingga dapat membuat perform mereka menurun dalam melayani pasien. Rasa tanggung jawab terhadap suatu profesi yang dimiliki oleh perawat mengalahkan rasa lelah yang di deritanya untuk memberikan pelayanan dengan maksimal demi keselamatan pasien. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wirakristama (2011) yang menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh pada kinerja karyawan wanita, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen karyawan pada pekerjaannya. Sementara itu hipotesis kedua yang menyatakan “Ada hubungan positif antara self efficacy dengan komitmen karir pada ibu yang bekerja sebagai perawat” menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi pula komitmen karirnya.

Perawat dengan self efficacy tinggi mempunyai rumusan tujuan dan target dalam kehidupannya, yang akan menentukan keberhasilannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Perawat akan lebih mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan giat, pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dan selalu mengerjakan tugas dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan sehingga akan mampu mencapai tingkatan prestasi yang lebih tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bandura (2008) yang memaparkan bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu mencapai kinerja walaupun mendapatkan tekanan pada pekerjaan. Dalam hubungannya dengan perawat wanita di Rumah Sakit Surabaya, ketika perawat diberikan tanggung jawab yang besar terhadap suatu pekerjaan, mereka yang memiliki self efficacy tinggi akan menerimanya tanpa mengeluh, membatasi diri dan ataupun keluar dari tanggung jawab tugas serta melimpahkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Dengan demikian perawat yang didalam dirinya tertanam self efficacy yang tinggi akan bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uji deskriptif skor variabel self efficacy menunjukkan bahwa 68,28% perawat yang memiliki self efficacy dalam kategori sangat tinggi, yang artinya terdapat 99 perawat dari 145 perawat yang memiliki self efficacy sangat

tinggi. Seorang perawat yang memiliki self efficacy yang tinggi memiliki rasa optimis dapat menjalankan tugas dengan baik dalam melayani pasien dan menjalankan tugas sesuai peran dan fungsinya.

Setiap perawat akan memiliki rasa optimis yang tinggi jika juga memiliki self efficacy yang tinggi, ia akan tidak mudah mengeluh dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, dibandingkan dengan orang yang mempunyai self efficacy yang rendah. Selain itu self efficacy yang tinggi juga mampu membunuh rasa takut terhadap kegagalan karena keberaniannya dalam mengambil resiko sehingga pada saat menolong pasien mempunyai optimisme akan berfikir dengan cepat ketika mencari solusi penanganan dan membuat analisa-analisa yang efektif pula. Diterimanya hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa “Ada hubungan positif antara work family conflict dengan komitmen karir pada pada ibu yang bekerja sebagai perawat” menunjukkan bahwa semakin tinggi work family conflict yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi pula komitmen karirnya.

Hasil uji deskriptif skor variabel work family conflict menunjukkan bahwa 36,55% perawat memiliki work family conflict dalam kategori sangat tinggi, 59,31% perawat memiliki work family conflict dalam kategori tinggi, yang artinya terdapat 53 orang dari 145 jumlah subjek yang masuk pada kriteria perawat yang memiliki work family conflict sangat tinggi, dan 86 orang yang masuk pada kriteria perawat yang memiliki work family conflict tinggi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang ibu yang bekerja sebagai perawat walaupun dia mengalami konflik peran dia akan tetap berusaha profesional dengan pekerjaannya. Dia akan tetap fokus dalam menjalankan pekerjaannya, menjalankan tanggung jawabnya dengan baik serta bekerja dengan giat dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena perawat merasa senang pada lingkungan kerjanya, pekerjaan tidak membosankan, mendapat banyak pengalaman baru, rekan kerja dapat diajak bekerjasama dengan baik, serta adanya dorongan dan perhatian atasan terhadap bawahannya. Banyak perawat yang menuturkan bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan keinginannya sendiri, sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta dianggap sebagai sarana untuk menyalurkan hobi. Sehingga membuat sebagian besar dari perawat dapat bekerja dengan suasana kekeluargaan yang cukup kental. Suasana kerja yang demikian tanpa disadari ternyata dapat menjadikan karyawan bekerja dengan nyaman dan tidak memiliki pikiran untuk berpindah ke pekerjaan lain.

Menurut Morrow & McElroy (1987), lamanya waktu bekerja dapat memegang peranan penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Rentang waktu tersebut merupakan waktu seorang karyawan untuk mempertahankan posisi serta segala pencapaiannya dalam perusahaan tersebut. Selain itu, suasana kerja dengan rasa saling memiliki dan rasa kekeluargaan yang sudah terbentuk juga akan mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Andrika. (2004), Burnout Pada Perawat Puteri RS. Elizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial. *Jurnal PSHYCE*. Vol 1, (1), 1-8
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14, (7), 655-670.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. *Positive psychology: Exploring the best in people*, 1, 167-196.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Chen, J.V., Jubildo, R.J., Capistrando, E.P., Yen, D.C. (2015). Factors Affecting Online Tax: Filing – An Application of the IS Success Model and Trust Theory. *Computers in Human Behavior*, vol. 43: 251-262. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.017>. diakses pada bulan Maret 2018
- Dunham, Randall B., Jean A. Grube dan Maria B. Castaneda. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79. No. 3.
- Faulkner, J., & Laschinger, H. (2008). The Effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *Journal of Nursing Management*, 16 (2), 214-221.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Edisi Ketiga. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Glazer, Sharon dan Beehr, T.A. (2002). Similarities and Differences in Human Values between Nurses in Four Countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2, 185-202
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50–76.

- Imawati Rochimah., Hadiansyah, A., Fadjrina, A., Marita, D., Gautama, I. H., Ramadhani, M. W. (2014). Hubungan Self Efficacy dan Goal Orientation terhadap Career Development pada Para Pencari Kerja PT. Bina Talenta. Jurnal Al-Azhar Indonesia. [Vol 2, No 3](#).
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). Komitmen Organisasi. Jakarta. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>. diakses pada bulan Maret 2018.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi edisi 10. Yogyakarta. Andi.
- Niu, H.J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743-750.
- Nurtjahjanti, H & Khasanah, N. (2006). Hubungan antara Manajemen Diri dengan Komitmen Kerja pada Distributor Multi Level Marketing Higt Descart di PT Harmoni Dinamik Semarang. Prosiding Seminar Nasional - Isu-isu Kontemporer dalam Psikologi. Yogyakarta : UAD.
- Payne, S. C., Huffman, A. H., & Tremble-Jr., T.R. (2002). The influence of organizational commitment on officer retention: A 12-year study of U.S. Army Officer: Bussines Government.
- Rr. Endang R. W. (2012). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dan Big Five Personality Dengan Career Self-Efficacy. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.1 No.1.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Wirakristama. Richardus Chandra. (2011). Analisis Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.