



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4303>

HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BIDAN DI
KOTA MAKASSAR

^KHikma¹, Andi Surahman Batara², Wardiah Hamzah³

^{1,2,3}Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi(^K): hikmahhh99@gmail.com

hikmahhh99@gmail.com¹, andisurahman.batara@umi.ac.id², wardiah.hamzah@umi.ac.id³

ABSTRAK

Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran sehingga tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik sehingga bisa melihat antara *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Accidental sampling* dengan jumlah sampel 159 responden. Metode analisis data ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi dengan $p=0,606$. Tidak ada hubungan antara *Strain-based conflict* dengan komitmen organisasi dengan nilai $p\text{ value}=0,606$. Tidak ada hubungan antara *Behaviour-based conflict* dengan komitmen oorganisasi pada bidan di puskesmas Kota Makassar dengan nilai $p\text{ value}=0,619$. Kesimpulan pada penelitian ini yang telah dilakukan di Puskesmas Kota Makassar bahwa Tidak ada hubungan antara *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar. Saran dari peneliti yang akan datang, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data maupun acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dapat disempurnakan sehingga dapat memberikan manfaat kepada orang yang lebih banyak.

Kata Kunci : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behaviour based conflict*, komitmen Organisasi

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 26 Agustus 2022

Received in revised form : 19 Desember 2022

Accepted : 6 Juni 2023

Available online : 30 Juni 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Role conflict occurs when there are conflicting roles that must be carried out by individuals as members in an organization. This results in individuals experiencing role conflict so that they cannot make the right decisions about how these roles will be carried out properly so that they can see between time-based conflict, strain-based conflict, Behavior-Based Conflict and organizational commitment to midwives. This research is a type of quantitative research using a cross sectional approach. Sampling in this study using accidental sampling method with a total sample of 159 respondents. This data analysis method uses univariate analysis and bivariate analysis. The results of this study indicate that there is no relationship between Time-based conflict and organizational commitment with $p=0.606$. There is no relationship between Strain-based conflict and organizational commitment with a p value = 0.606. There is no relationship between Behavior-Based Conflict and organizational commitment to midwives at the Makassar city health center with a p value = 0.619. The conclusion of this study that was conducted at the Makassar City Health Center was that there was no relationship between time-based conflict, strain-based conflict, Behavior-Based Conflict with organizational commitment to midwives in Makassar city. This can be used as a source of data and as a reference in conducting further research so that this research can be continued and refined so that it can benefit more people.

Keyword: Time-based conflict, Strain-based conflict, Behaviourbased conflict, organizational commitment

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah organisasi. Oleh sebab itu organisasi menuntut adanya keberhasilan dari setiap individu (sumber daya manusia). Keberhasilan individu dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen yang dimiliki terhadap organisasi.¹

Organisasi merupakan wadah untuk kumpulan orang-orang dan memiliki tujuan tertentu yang khas. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Adapun menurut Robbins (2008:14) dalam¹ mengemukakan bahwa, “*organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.*” (organisasi adalah satuan sosial yang terkordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama). Setiap organisasi membutuhkan pegawai 2 yang memiliki komitmen, sehingga pegawai akan melakukan tugas dengan baik.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan pembahasan budaya organisasi²

Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih penting ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen³

Komitmen organisasi menurut allen dan mayer (1990) dalam⁴ mempunyai tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Komitmen afektif yaitu komitmen yang berkaitan dengan keinginan untuk terikat dan menjadi bagian dari anggota organisasi karena hasrat dan keinginan. Komitmen kontinuen yaitu komitmen berdasarkan keperluan rasional untuk tetap menjadi

bagian dari anggota organisasi (gaji, tunjangan dan karir). Komitmen normatif yaitu komitmen untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban dan 3 tanggung jawab kepada organisasi.

Dalam menjalani peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, yang juga sebagai ibu rumah tangga yang bekerja diluar rumah. Tuntutan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja wanita semakin sulit dimainkan secara seimbang, keduanya saling tarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk menjalankan peran dan manajemen waktu. secara umum terdapat tiga faktor yang biasanya menjadi sumber persoalan bagi para ibu rumah tangga yang bekerja adalah faktor internal, faktor eksternal dan relasional⁵. Faktor internal, yaitu persoalan yang timbul dalam diri berupa keadaan ekonomi yang menuntut wanita untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Faktor eksternal, yaitu dukungan suami, tanggung jawab pengasuh anak dan aturan kerja. Sementara kenyataan budaya Indonesia yang patrilineal cenderung menghambat pepaduan pelaksanaan tuntutan ketiga faktor eksternal tersebut. Ketiga faktor relasional. Hal ini berhubungan dengan waktu untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan dengan suami dan anak-anak menjadi lebih terbatas dengan tersitanya waktu untuk bekerja⁶.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh 4 wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga wanita juga berperan di dalam karirnya.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga⁷. Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1999). Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran sehingga tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik. Auditor inspektorat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, akan berhubungan dengan bagian atau individu yang lain⁸.

Bidan merupakan suatu profesi kesehatan yang bekerja untuk pelayanan masyarakat dan berfokus pada kesehatan reproduksi perempuan, keluarga berencana, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan kesehatan masyarakat. Bidan juga menjadi rantai yang sangat penting karena kedudukannya sebagai ujung tombak dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia karena kemampuannya untuk melakukan pengawasan dan pertolongan pada neonates dan persalinan. Disamping bidan juga mempunyai upaya dan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama dalam penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB)⁹.

Lemahnya kinerja bidan akan berdampak pada buruknya kualitas kerjanya yang ditunjukkan antara lain: tingginya angka kmangkiran (absensi) bidan, sering terlambatnya bidan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, menurunnya semangat dan gairah kerja, sering terjadinya konflik antar bidan, tidak terlaksananya supervise, kurangnya kinerja bidan yang menganut budaya-budaya organisasi yang diterapkan, serta pasien tidak diberikan pelayanan yang bagus baik dari biologis, psikologis,

sosiologis dan spiritual. Dampak dari kinerja rendah akan menurunkan komitmen bidan dalam memberikan asuhan kebidanan. Tingkat profesionalisme bidan dalam melakukan tindakan asuhan kebidanan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasional puskesmas. Sehingga karyawan dapat menumbuhkan komitmen organisasional, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua puskesmas memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya di suatu rumah sakit bisa berbeda-beda ¹⁰.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yaitu lemahnya kinerja pada bidan di kota Makassar akan berdampak pada buruknya kualitas kerja yang ditunjukkan antara lain: tingginya angka kemangkiran pada bidan, sering terlambatnya bidan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, menurunnya semangat dan gairah kerja sering terjadinya konflik antar 6 bidan dan tidak terlaksananya supervise, kurangnya kinerja bidan yang mengancam budaya-budaya organisasi yang diterapkan, serta pasien tidak diberikan pelayanan yang bagus baik dari biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual ¹¹

Berdasarkan data awal yang telah diambil peneliti di dinas kesehatan kota Makassar bahwa sejumlah puskesmas yang ada di seluruh kota Makassar berjumlah 47 PUSKESMAS dengan jumlah bidan yang terbagi atas dua golongan yaitu PNS sebanyak 239 dan Non PNS sebanyak 31 di seluruh puskesmas di KOTA MAKASSAR. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengkaji mengenai “Hubungan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan di KOTA MAKASSAR”.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Hasil Analisis Univariate

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
20 -29	55	34,6
30 -39	68	42,8
<40	36	22,6
Status kepegawaian		
ASN	137	86,2
NON ASN	22	13,8
Pendidikan		
Diploma	93	58,5
Sarjana	66	41,5
Lama kerja		
1-5 tahun	61	38,4
6-10 tahun	68	42,8
>11 tahun	30	18,9
Komitmen organisasi		
Cukup	58	36,5
Baik	101	63,5
<i>Time-based conflict</i>		
Ada konflik	61	38,4
Tidak ada konflik	98	61,6
<i>Behavior-Based Conflict</i>		
Ada konflik	104	65,4
Tidak konflik	55	34,6
Total	159	100

Berdasarkan tabel 1 bahwa dari 159 responden berdasarkan umur pada bidan diketahui bahwa lebih dari setengahnya berada pada rentan umur 30-39 tahun yang berjumlah 68 orang (42,8%) dan bidan yang memiliki umur diatas 40 tahun berjumlah 36 orang (22,6%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden terdapat yang memiliki status pegawai ASN sebanyak 137 orang (86,2) sedangkan yang memiliki status pegawai NON ASN sebanyak 22 orang (13,8%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden yang memiliki pendidikan diploma sebanyak 93 orang (58,5%) sedangkan yang memiliki pendidikan sarjana sebanyak 66 orang (41,5%).

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa lama kerja responden selama 6-10 tahun sebanyak 68 orang (42,8%) sedangkan responden yang memiliki lama kerja selama kurang dari 11 tahun sebanyak 30 orang (18,9%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan mempunyai komitmen organisasi yang baik sebanyak 101 orang (63,5) sedangkan pada bidan yang mempunyai komitmen organisasi yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 159 responden terdapat ada konflik 104 orang (65,4%) sedangkan tidak ada konflik 55 orang (34,6%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Komitmen organisasi				Total		P Value
	Cukup		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Time-based conflict</i>							
Ada konflik	41	38,3	66	61,7	107	100	0,606
Tidak ada konflik	17	32,7	35	67,3	52	100	
Total	58	36,5	101	63,5	159	100	
<i>Behavior-based conflict</i>							
Ada konflik	36	34,6	68	65,4	104	100	0,619
Tidak ada konflik	22	40,0	33	60,0	55	100	
Total	58	36,5	101	63,5	159	100	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%).

Berdasarkan hasil uji chi-square antara variabel *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai p-value sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *Behaviour Based Conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 36 orang (34,6%), ada konflik yang baik sebanyak 68 orang (65,4%) dan bidan yang merasakan

Behaviour-Based Conflict pada komitmen organisai didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 101 orang (63,5%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,619, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran antara lain, *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar. variabel yang diteliti *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-Based Conflict* sebagai variabel independen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah di lakukan selengkapnya sebagai berikut:

Hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar

Time-based conflict adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan(keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Berdasarkan hasil penelitian ini di dapatkan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisai didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar. Hal ini disebabkan yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya seperti pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. dalam hal ini menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerangkan keduanya tidak sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Time-based conflict* pada bidan dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan. Berdasarkan kriteria pada umur bidan terdapat bidan dengan umur 20-29 tahun bahwa mereka sebgaaian besar belum menikah maka para bidan lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja dan bidan yang berusia 30-39 tahun sebagian besar sudah berumah tangga mereka mampu mengefesienkan waktu antara pekerjaan dan rumah tangganya. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa bidan mampu menejemenkan waktu antara perkerjaan dan rumah tangga mereka sehingga hasil penelitian ini didapatkan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian ¹² yang menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meijmen dan Mulder (1998) yang dikenal dengan teori model E-R.

menurut model E-R, ketika individu terus-menerus memiliki tuntutan di tempat kerja, hal ini dapat mengakibatkan reaksi beban negatif, seperti kelelahan, yang mana akan mempengaruhi peran lainnya. Jika keadaan ini terus berlanjut, tugas dan tanggung jawab di tempat kerja dapat menyebabkan ketegangan sehingga mengganggu aktivitas dalam domain keluarga.

Hubungan antara *Strain-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar

Strain-based conflict, konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan tekanan (*Strain-Based Conflict*) yaitu permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari bekerja¹³.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan *Strain-based conflict* menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *strain-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Behaviour-Based Conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *strain-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *strain-based conflict* pada bidan di kota Makassar menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdapat tidak hubungan, berdasarkan hasil observasi yang telah didapatkan oleh peneliti bahwa bidan yang sedang menjalani konflik peran yang dimana para bidan menjalankan peran ganda. Bidan mampu mengatur tekanan yang ada di rumah tangga maupun di perkerjaan, walaupun bidan tersebut telah merasakan tekanan-tekanan yang terjadi di rumah tangga maupun di perkerjaan sehingga bidan juga bisa merasakan faktor lain yaitu stress. Akan tetapi para bidan mampu mengatur ego dan tekanan yang ada pada diri mereka sehingga bisa menjalankan tugas menjadi ibu rumah tangga (IRT) maupun sebagai bidan selain itu bidan di kota Makassar menyukai pekerjaan ya sebagai bidan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dianggap sebagai tekanan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan¹⁴ menunjukkan bahwa tidak berpengaruhnya stres kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi juga bisa disebabkan karena tenaga kesehatan adalah profesi yang setiap hari mendapat tekanan kerja yang tinggi. Tenaga kesehatan telah terbiasa atau membiasakan diri menghadapi berbagai tekanan kerja di puskesmas, menghadapi keluhan pasien yang beragam, hingga menghadapi berbagai kegagalan menyelamatkan nyawa pasien. Semua tekanan kerja yang melibatkan emosi sudah biasa dihadapi secara profesional sesuai dengan sumpah profesi. Karena itu, seberat apapun tekanan kerja di rumah sakit yang mengakibatkan stres kerja dapat diatasi karena harus komitmen menyelamatkan nyawa pasien, juga agar dapat melanjutkan kerja-kerja berikutnya yang telah menanti. Memilih profesi sebagai tenaga kesehatan harus sepaket dengan kesiapan mental menghadapi tekanan kerja yang datang dan pergi dengan cepat agar dapat menjaga komitmen.

Hubungan antara *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar

Behavior-Based Conflict (konflik berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksiuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain¹⁵.

Hasil penelitian ini behaviur-based conflict menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan behaviour-based conflict pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 36 orang (34,6%), ada konflik yang baik sebanyak 68 orang (65,4%) dan bidan yang merasakan *behaviour-based conflict* pada komitmen organisai didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 101 orang (63,5%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Behavior-Based Conflict* dengan komitemen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,619, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa *behavior-based conflict* pada bidan dengan komitmen organisasi bahwa terdapat tidak ada hubungan, dimana perilaku menunjukkan bahwa bidan selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh puskesmas dimana perilaku tersebut memberikan dampak positif sehingga bidan mampu mengatur perilaku mereka anantara dirumah dan di tempat kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Muhammad Fauzan, 2018) menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, berdasarkan penjelasan di atas telah diketahui bahwa *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya kontribusi *Work family conflict* dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,136. Hal ini memberikan menggambarkan bahwa *Work family conflict* adalah Pria (Suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita diperkenankan untuk bekerja, tetapi tanggungjawab rumah tangga tetap berada dipundak seorang wanita. Itulah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *Work family conflict* dibandingkan dengan pria.

KESIMPULAN

Tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di Puskesmas Kota Makassar Tidak ada hubungan antara *strain-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di Puskesmas Kota Makassar Tidak ada hubungan antara *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di Puskesmas Kota Makassar. Bagi bidan di seluruh puskesmas, khususnya puskesmas se-kota makassar agar dapat memahami lagi tentang apa itu konflik peran dan komitmen organisasi. Bagi peneliti yang akan datang, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data maupun acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dapat disempurnakan sehingga dapat memberikan manfaat kepada orang yang lebih banyak. Bagi responden, peneliti mengharapkan responden untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan mengenai konflik peran dengan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ramadhan Wahyu Saputro. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri. 2019;(skripsi).
2. Furkony DK. Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Beberapa Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. J Ilm Manajemen, Ekon Akunt. 2018;2(3):208–32.
3. A Buchari .2018. . 9 No. 1 Juni 2018 ISSN : 2088-3145 Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan. 2018;9(1):95–103.
4. Muis MR, Jufrizen J, Fahmi M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah). 2018;1(1):9–25.
5. Ma'rufi AR, Anam C. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pros Semin Nas Magister Psikol Univ Ahmad Dahlan. 2019;9(1):443, 445.
6. dewi rosiana. Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan Dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia. Dewi rosiana. 2017;0.
7. Akbar DA. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. An Nisa'a. 2017;12(1):33–48.
8. Juwita K, Arintika D. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). J Manaj Indones. 2018;18(2):105.
9. Debarun Chakraborty. Analisis bidang peningkatan efektivitas kerja bidang. skripsi. 2019;14–6.
10. Apriani PN. Hubungan Pengetahuan Bidan Tentang Standar Anc Dengan Pelaksanaan Standar Antenatal Care Di Puskesmas Abeli Kota Kendari. 2018;
11. Azrah s. Pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan perkebunan swasta di padang halaban. skripsi. 2021;1(3):82–91.
12. Hidayat HR. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Keharmonisan Keluarga Pada Ibu Bekerja. 2019;19–20.
13. Riyanto I, Juanah. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. Ekon dan Publik. 2020;16(1):1–14.
14. Nurul Hidayati. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. HIRARKI J Ilm Manaj Dan Bisnis. 2021;3(1):103–17.
15. Najih S, Mansyur A. Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah). 2022;5(1):347–54.
16. Muhammad Fauzan Azhmy EN (Universitas HM. *Work family conflict* pada Kepuasan dalam Bekerja serta dampaknya terhadap Turnover Intentions melalui Komitmen Organisasi sebagai Intervening pada Pegawai Wanita di PT. Bank Sumut, Tbk Muhammad. J Ilman. 2018;3(2):17–28.