

Kode / Rumpun Ilmu : 371/ Ilmu Keperawatan

LAPORAN
PENELITIAN PENGEMBANGAN KEILMUAN



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*FAMILY WORK CONFLICT*) TERHADAP STRES KERJA PERAWAT WANITA DI RSUD dr. SOEDARSO PONTIANAK

TIM PENGUSUL

Ns.LESTARI MAKMURIANA M.Pd.,M.Kep

Ns.RAMADHANIYATI, M.Kep.,Sp.An

Dr.WIDA KUSWIDA BHAKTI, M.Kep

RISTI RACHMANINGRUM

SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN MUHAMMADIYAH PONTIANAK
TAHUN 2021

HALAMAN PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN PENGEMBANGAN KEILMUAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak
1. Nama Mitra Program : RSUD dr. Soedarso Pontianak
2. Ketua Tim Pengusul
 - a. Nama : Ns. Lestari Makmuriana. M.Pd.,M.kep
 - b. NIDN : 1115028201
 - c. Jabatan : Lektor / III-B
 - d. Program Studi : DIII Keperawatan
 - e. Perguruan Tinggi : STIK Muhammadiyah Pontianak
 - f. Bidang Keahlian : Keperawatan
 - g. Alamat Kantor : Jl. Sei Raya Dalam gg Ceria v no 10
 - h. Alamat email : lestarimakmuriana@gmail.com
- Anggota Tim Pengusul : 4 Orang
3. Lokasi Kegiatan
 - a. Wilayah Mitra : RSUD dr. Soedarso Pontianak
 - b. Kabupaten/Kota : Pontianak
 - c. Propinsi : Kalimantan Barat
 - d. Jarak PT ke Lokasi Mitra : 0,5 Km
4. Luaran Yang dihasilkan : -
5. Jangka waktu Pelaksanaan : 6 Bulan
6. Biaya Kegiatan Total : 5.000.000
7. Sumber lain : Pribadi

Pontianak, 12 Juni 2021

Mengetahui
KETUA
STIK Muhammadiyah Pontianak



Haryanto, MSN.,Ph.D
NIDN. 1131017701

Ketua Pelaksana

Ns.Lestari Makmuriana.,M.Pd.,M.Kep
NIDN. 1115028201

Menyetujui,
Kepala
PUSLITBANGMAS
STIK Muhammadiyah Pontianak



(Ns. Tutur Kardiatur)
NIDN:1103088202

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*FAMILY WORK CONFLICT*) TERHADAP STRES KERJA PERAWAT WANITA DI RSUD dr. SOEDARSO PONTIANAK

Lestari Makmuriana, Ramadhaniyati, Wida K Bhakti, Risti Rachmaningrum
Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Muhammadiyah Pontianak
lestarimakmuriana@gmail.com

ABSTRACT

Background: The involvement of female nurses into the world of work causes women to have multiple roles. Family work conflict is a conflict arising from family responsibilities that interfere with job responsibilities, so the impact is the emergence of forms of job stress, interpersonal conflict in working area, career transition, the existence of the organization or superiors less supportive, long and irregular work hours and increased workload.

Purpose : To determine the magnitude of the influence of dual role family work conflict against the work of female nurses in dr. Soedarso Pontianak hospitals.

Method : Correlative research method with crosssectional approach. The sample in this study were 60 people. Total sampling used in this study. Done in this study is questionnaire and analyzed by Chi Square statistical test.

Results : This study indicate that there is the influence of family work conflict on the work stress of female nurses in dr. Soedarso Pontianak with value p value 0,010 (p value $<0,05$) which means H_a accepted and H_o rejected.

Conclusions : There is influence of dual role conflict (family work conflict) to work stress of female nurse in dr. Soedarso Pontianak

Keywords : *Family Work Conflict, Working Stress, Female Nurse*

ABSTRAK

Latar Belakang : Terlibatnya perawat wanita ke dalam dunia kerja menyebabkan wanita memiliki peran ganda. Konflik peran ganda (*family work conflict*) merupakan konflik yang muncul akibat tanggung jawab terhadap keluarga yang mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan adalah munculnya bentuk-bentuk dari stres kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, adanya organisasi atau atasan yang kurang mendukung, jumlah jam kerja yang panjang dan tidak teratur serta meningkatnya beban kerja.

Tujuan: Mengetahui besarnya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak.

Metode : Penelitian korelatif dengan pendekatan *crosssectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara *total sampling*. Instrumen kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik *Chi Square*.

Hasil : Ada pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak dengan nilai p value 0,010 (p value $<0,05$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Kesimpulan : Terdapat pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak.

Kata Kunci : *Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Perawat Wanita*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat yang bermanfaat untuk melakukan suatu pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Peningkatan mutu dalam pelayanan rumah sakit dijadikan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan mutu rumah sakit, salah satunya adalah sumber daya manusia^[11].

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut serta dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Berdasarkan laporan keanggotaan yang tercatat dalam sistem organisasi profesi perawat (PPNI), jumlah perawat di Indonesia yang mendaftar sampai bulan April 2017 adalah 359.339 orang perawat yang terdiri dari 29 % (103.013 orang) perawat laki-laki, dan 71 % (256.326 orang) perawat perempuan. Total jumlah perawat di Indonesia yang diperoleh PPNI tersebut merupakan jumlah perawat individu yang mendaftarkan diri untuk keanggotaan PPNI sebagai salah satu syarat mengikuti uji kompetensi dan memperoleh surat tanda registrasi^[25].

Jumlah perawat di Kalimantan Barat berada pada urutan ke 17 dari 34 provinsi yaitu dengan jumlah perawat sebanyak 5.433 orang berdasarkan hasil rekapitulasi BPPSDMK (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan) per Desember 2016^[19]. Rumah sakit dr. Soedarso Pontianak adalah rumah sakit terbaik di Kalimantan Barat karena merupakan rumah sakit rujukan Nasional dengan tipe A. Adapun jumlah perawat yang bekerja di ruang instalasi rawat inap B di RSUD dr. Soedarso Pontianak adalah sebanyak 77 orang. Klasifikasi dari jumlah tersebut terdiri dari 17 orang perawat laki-laki dan 60 orang perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

Kenyataannya, banyak perawat yang bekerja adalah wanita. Ada banyak hal yang menjadi alasan wanita menjadi seorang wanita karier, diantaranya ada yang memilih karier karena tuntutan perekonomian, status *single parent*, dan menjadi penopang utama bagi kehidupan keluarga. Wanita berkarir

karena ingin mengaktualisasikan diri dan masuk ke ajang sosialisasi, banyaknya wanita yang ingin mempunyai kebebasan finansial sehingga tidak ingin tergantung kepada suami, serta wanita yang sudah mengenyam pendidikan yang tinggi merasa pentingnya mengaplikasikan pendidikan tersebut kedalam dunia kerja^[15].

Terlibatnya wanita ke dalam dunia kerja menyebabkan wanita memiliki peran ganda. Sebagaimana wanita yang sudah berkeluarga, perawat wanita dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika berada di rumah, dan sebagai wanita karier ketika berada di tempat kerja. Hal ini menyebabkan perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih besar dari pada wanita yang masih *single*, apalagi orangtua yang memiliki anak usia prasekolah karena pada usia ini merupakan masa emas (*the golden age*) bagi anak, sehingga pada masa ini seluruh aspek pertumbuhan dan perkembangan anak harus lebih diperhatikan^[17, 30].

Wanita yang bekerja cenderung dapat menimbulkan persoalan. Ketika di tempat kerja, ia dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, misalnya tekanan kerja yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan *deadline*. Wanita harus melewati dan menyelesaikan pekerjaannya, kemudian ketika pulang ke rumah, ia sudah harus dihadapkan kembali pada tuntutan keluarga, misalnya berhubungan dengan waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengatur waktu dengan suami dan anak serta menyelesaikan urusan rumah tangga lainnya dengan baik, sehingga hal ini disebut sebagai konflik peran ganda^[3].

Konflik peran ganda (*family work conflict*) merupakan konflik yang muncul akibat tanggung jawab terhadap keluarga yang mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga dampak yang ditimbulkan adalah munculnya bentuk-bentuk dari stres kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, adanya organisasi atau atasan yang kurang mendukung, jumlah jam kerja yang panjang dan tidak teratur serta meningkatnya beban kerja^[7, 18]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Susijawati, dkk

(2017) bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat yang memberikan pelayanan di rumah sakit [31].

Perawat memiliki tugas yang dituntut untuk sigap dalam menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan proses asuhan keperawatan, khususnya perawat di ruang instalasi rawat inap yang memiliki tuntutan kerja yang sangat tinggi. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap lebih rentan mengalami stres dibanding perawat rawat jalan, karena tipe pekerjaan yang monoton sehingga dapat menyebabkan kebosanan dan stres kerja. Kemampuan perawat dalam berperilaku sangat berperan penting dalam menjaga keselamatan pasien. Prilaku perawat yang ceroboh, lupa, kurang perhatian atau motivasi, tidak teliti, tidak memperdulikan dan tidak menjaga keselamatan pasien beresiko menyebabkan terjadinya kesalahan yang akan mengakibatkan cedera pada pasien. Tekanan-tekanan dalam merawat orang lain, menyaksikan situasi yang menyakitkan, intensitas interaksi yang tinggi terhadap pasien dan keluarganya serta dengan staf kesehatan lain membuat perawat harus mampu menyesuaikan diri, baik sikap maupun emosi. Situasi ini membuat perawat menjadi rentan mengalami stres dalam bekerja yang berdampak pada penurunan fisik dan emosional, kinerja perawat menurun, kurangnya sikap responsif terhadap pasien serta asuhan keperawatan yang diberikan menjadi kurang efektif [21].

Stres yang dihadapi perawat saat bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien dalam menerima pelayanan yang diberikan. Kepuasan pasien merupakan indikator utama dalam keberhasilan pelayanan keperawatan [14]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti, dkk (2013) dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa adanya responden yang merasa tidak puas terhadap petugas di rumah sakit yang tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan perawat tidak siap di ruangan perawatan dalam waktu 24 jam [22].

Pada tahun 2011, *World Health Organization* (WHO) menemukan fakta bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit di beberapa negara Asia Tenggara termasuk Indonesia menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah

perawat dan menyatakan bahwa stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika sekitar lebih dari \$100 miliar pertahun. Sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan dan dari beberapa penelitian dikemukakan bahwa stres kerja merupakan hal yang lazim bagi perawat, hal ini merupakan pernyataan menurut *The American Institute of Stress* [27].

Riset yang telah dilakukan selama bertahun-tahun di Amerika Serikat mengenai tingkat stres wanita, ditemukan bahwa terdapat 92 persen dari 4,3 juta perawat di Amerika Serikat adalah wanita. Hasil statistik dari *Roper Starch Worldwide's Global 2000 Consumer Study* terhadap 30.000 orang antara usia 13 dan 65 tahun di 30 negara menunjukkan bahwa peningkatan stres dirasakan di seluruh dunia, dengan wanita secara konsisten melaporkan lebih stres daripada pria. *Creating Healthy Corporate Cultures for Both Genders*, juga mengungkapkan bahwa stres lebih memengaruhi wanita dari pada pria. Wanita mengalami lebih banyak masalah kesehatan hampir 40% dibandingkan pria, dan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi [6].

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode wawancara pada salah satu perawat wanita yang bekerja di RSUD dr. Soedarso Pontianak mengatakan bahwa banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang harus ia selesaikan mulai dari tanggung jawab didalam rumah tangga maupun pekerjaan. Hal ini menyebabkan perawat merasa lelah saat bekerja, serta tenguk dan punggung terasa tegang. Di pagi hari, perawat yang bekerja harus mengurus suami dan anak sebelum berangkat sekolah, menyiapkan sarapan, mengantarkan anak sekolah, sehingga terkadang terlambat untuk dinas pagi. Hal ini menyebabkan dirinya lupa dan tidak sempat untuk sarapan, sehingga ketika ia bekerja perut terasa sakit. Jika dinas malam ia seringkali mengantuk, karena sudah merasa lelah mengurus rumah tangga dari pagi hingga sore, dan selesai dinas malam perawat ingin segera pulang ke rumah namun biasanya ada perawat dinas pagi yang datang terlambat, sehingga bertambahnya beban kerja yang harus diselesaikan. Akibatnya, kurangnya waktu istirahat dan tidur membuat

ia mudah merasa pusing dan lelah saat bekerja.

Mengingat besarnya dampak yang dapat ditimbulkan akibat konflik peran ganda dan stres kerja yang dapat dialami oleh perawat wanita dengan peran ganda, menjadi dasar peneliti untuk mengetahui lebih dalam mengenai adakah pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini analitik korelatif dengan pendekatan *cross sectional* dimana pengambilan data pada suatu penelitian terhadap beberapa variabel penelitian dilakukan pada satu waktu untuk mengetahui adanya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita yang sesuai dengan kriteria inklusi di instalasi rawat inap B RSUD dr. Soedarso Pontianak yaitu sebanyak 60 orang. Kriteria inklusi adalah karakteristik sampel yang layak untuk diteliti yaitu:

- Perawat wanita pelaksana yang sudah bekerja minimal 1 tahun
- Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki maksimal 2 anak usia prasekolah
- Perawat wanita yang tinggal dengan keluarga inti dan memiliki minimal 1 anak
- Perawat wanita yang bersedia menjadi responden

Kriteria eksklusi adalah pasien yang tidak layak diteliti menjadi sampel yaitu :

- Perawat wanita yang memiliki Asisten Rumah Tangga (ART)
- Perawat wanita dengan status *single parent*
- Perawat wanita yang sedang cuti / izin saat pengambilan data

Uji validitas pada kuesioner ini menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*. Setelah dilakukan uji validitas, dari total 15 pernyataan pada kuesioner konflik peran ganda dinyatakan valid dengan nilai uji validitas $\geq 0,361$. Pada kuesioner stres kerja terdiri dari 24 pernyataan, dengan 22 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan tidak valid dikarenakan nilai uji validitas $< 0,361$, sehingga pernyataan yang tidak valid tersebut

dieliminsi karena pernyataan tersebut sudah diwakili oleh pernyataan yang lainnya.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

a. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
17-25	3	5,0
26-35	23	38,3
36-45	19	31,7
46-55	15	25,0
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang berusia 17-25 tahun yaitu 3 responden (5,0 %), usia 26-35 sebanyak 23 responden (38,3%), usia 36-45 sebanyak 19 responden (31,7%), dan usia 46-55 sebanyak 15 responden (25%).

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
SPK	7	11,7
DIII	47	78,3
S1	6	10,0
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling banyak adalah D III Keperawatan dengan jumlah 47 responden (78, 3%), S1 sebanyak 6 responden (10%), dan SPK sebanyak 7 responden (11,7%).

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	11	18,3
6-10 tahun	13	21,7
> 11 tahun	36	60,0
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja responden di RSUD dr. Soedarso

Pontianak yang paling lama adalah lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 36 responden (60%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 responden (21,7%), dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden (18,3%).

d. Konflik Peran Ganda (*Family Work Conflict*)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda (*Family Work Conflict*)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Mengalami Konflik	35	58,3
Mengalami Konflik	25	41,7
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang tidak mengalami konflik peran ganda (*Family Work Conflict*) sebanyak 35 responden (58,3%), sedangkan yang mengalami konflik peran ganda (*Family Work Conflict*) adalah sebanyak 25 responden (41,7%).

e. Stres Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat Wanita

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Stres Kerja Ringan	7	11,7
Stres Kerja Sedang	50	83,3
Stres Kerja Berat	3	5,0
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat wanita yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (11,7%), stres kerja sedang sebanyak 50 responden (83,3%), dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 3 responden (5,0%).

Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak, maka dilakukan analisis (tabel 3x2) pada variabel yang diteliti. Uji

statistik yang digunakan yaitu uji *Chi Square* dengan *CI* 95%.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita

Variabel	<i>p value</i>
Konflik peran ganda dan Stres kerja	0,010*

Keterangan:* bermakna secara statistik ($p < 0,05$)

Hasil penelitian mengenai distribusi frekuensi pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak yaitu perawat wanita yang tidak mengalami konflik peran ganda mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (20%), mengalami stres kerja sedang sebanyak 28 responden (80%), dan tidak ada yang mengalami stres kerja berat. Perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda tidak ada yang mengalami stres kerja ringan, sementara yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 22 responden (88%), dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 3 responden (12%). Hasil ukur pada penelitian ini menggunakan data kategorik-kategorik, dengan tabel 3x2 sehingga hasil uji statistik yang dilihat adalah nilai *Pearson Chi Square* dan didapatkan nilai signifikansi *p value* 0,01 ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak. Maka dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang mengalami konflik peran ganda (*family work conflict*) yaitu sebanyak 25 responden (41,7%). Akan tetapi, responden yang tidak mengalami konflik peran ganda lebih banyak yaitu 35 orang responden (58,3%). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menganalisa bahwa lebih banyaknya jumlah responden yang tidak mengalami konflik peran ganda dibandingkan responden yang mengalami konflik peran ganda, dimungkinkan karena jumlah responden dengan usia dewasa akhir dan lansia awal lebih banyak daripada responden dengan usia remaja akhir dan dewasa awal. Hal ini didukung

oleh pernyataan menurut Herqutanto, dkk (2017) bahwa perawat yang berusia lebih dari 40 tahun lebih dapat mengendalikan stres, mampu mengendalikan emosi terhadap suatu konflik, toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda darinya, lebih matang kejiwaannya, bijaksana, berpikir rasional, serta lebih matang tingkat intelektual dan psikologisnya [16].

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yamin (2003) dalam Nurman (2017) bahwa usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kematangan seseorang dalam mengambil keputusan dan berperilaku. Semakin bertambah usia secara psikologis maka kedewasaan seseorang dalam bertindak semakin baik, yang artinya semakin dewasa usia seseorang, maka akan semakin baik perilakunya [24].

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling banyak adalah D III Keperawatan dengan jumlah 47 responden (78, 3%). Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki standar kerja yang tinggi. Standar kerja yang tinggi dalam pekerjaan inilah yang dapat menyebabkan stres kerja, karena adanya tuntutan dan tanggung jawab yang lebih besar [4,13].

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling lama adalah lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 36 responden (60%). Menurut Robin (2007) dalam Maatilu (2014) bahwa seseorang yang telah lama dalam bekerja tidak menjamin seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang senioritasnya lebih rendah [20].

4. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Family Work Conflict*) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* bahwa maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya adanya pengaruh konflik

peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak. Hasil penelitian dari 60 responden, terdapat 35 responden yang tidak mengalami konflik peran ganda dengan 7 responden yang mengalami stres kerja ringan, 28 responden yang mengalami stres kerja sedang, dan tidak ada yang mengalami stres kerja berat, sedangkan dari 25 responden yang mengalami konflik peran ganda terdapat 22 responden yang mengalami stres kerja sedang, 3 responden yang mengalami stres kerja berat, dan tidak ada responden yang mengalami stres kerja ringan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan responden yang tidak mengalami konflik peran ganda lebih banyak yang mengalami stres kerja dibandingkan responden yang mengalami konflik peran ganda. Peneliti menganalisa bahwa hal tersebut dapat terjadi dikarenakan lebih banyak responden yang berusia >40 tahun dengan masa kerja yang panjang, yang mana dengan usia tersebut responden lebih mampu mengendalikan emosi terhadap konflik peran ganda yang dialaminya, namun masa kerja yang panjanglah yang menyebabkan kejenuhan dalam bekerja sehingga lebih banyak responden yang mengalami stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat menurut Puteri (2009) dalam Sumarto, dkk (2017) bahwa semakin lama masa kerja maka semakin besar peluang seseorang mengalami stres. Perawat yang bekerja diatas 9 tahun lebih banyak mengalami stres kerja dikarenakan harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang setiap hari dan monoton dalam jangka waktu yang lama, sehingga pada akhirnya menimbulkan kejenuhan dan kebosanan yang dirasakan perawat saat menyelesaikan pekerjaannya [29].

Menurut teori pendekatan Roy dalam model adaptasi keperawatan bahwa individu adalah makhluk biopsikososial sebagai satu kesatuan yang memiliki mekanisme coping untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Individu selalu menggunakan coping, baik yang bersifat positif maupun negatif untuk dapat beradaptasi. Respon atau perilaku adaptasi

seseorang terhadap perubahan atau kemunduran, bergantung pada stimulus yang masuk dan tingkat/kemampuan adaptasi orang tersebut ^[5].

Rendahnya konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja disebabkan karena baiknya kemampuan mekanisme koping wanita yang bekerja, yaitu dengan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga dan rekan kerja, melibatkan anggota keluarga dalam menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan dan penyusunan hal-hal yang perlu diprioritaskan serta merencanakan waktu untuk bersama-sama keluarga ^[8].

Konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita yang bekerja, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) dalam Diane & Tremblay (2016) yaitu keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, dan banyaknya waktu yang digunakan untuk suatu pekerjaan, seringkali berakibat pada terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya, hal inilah yang memicu terjadinya konflik peran ganda ^[10]. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Rantika (2011) yaitu kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, warga masyarakat serta sebagai karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik ^[26].

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat. Penelitian ini juga menyimpulkan semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda dan semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat ^[1].

Setelah dianalisis dari jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner

konflik peran ganda dengan pernyataan yaitu kurangnya bantuan dari suami dalam menyelesaikan pekerjaan dirumah membuat bertambahnya beban pekerjaan yang harus saya selesaikan, menunjukkan hasil bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggriana, dkk (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda, dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan yang bekerja tidak terlepas dari pengaruh dan dukungan dari keluarga terutama dukungan emosional dari suami, misalnya suami dapat memberikan kenyamanan sehingga istri dapat terbebas dalam kondisi keluarga yang penuh dengan tekanan. Dukungan juga dapat diberikan oleh suami dalam bentuk keikutsertaannya dalam mengurus rumah tangga dan berbagi peran dalam mengasuh anak. Motivasi dan penghargaan yang diberikan suami terhadap prestasi kerja yang diraih oleh istri juga dapat mengurangi konflik peran ganda yang dialami oleh istri ^[3].

Konflik peran ganda yang dirasakan oleh wanita yang bekerja cenderung mengarah kepada stres. Ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan di dalam keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga terhadap pekerjaan, konflik ini dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ^[8].

Wanita yang bekerja lebih sering mengalami konflik dan permasalahan serta lebih menekankan pentingnya permasalahan yang ada pada keluarga dibandingkan pekerjaan, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita, maka permasalahan ini dapat mempengaruhi wanita dalam bekerja dan dapat menjadi gangguan bagi mereka, sehingga menyebabkan penurunan kinerja ^[9]. Konflik ini terjadi karena selain menjadi ibu rumah tangga

yang mengurus keluarga, juga sebagai pencari nafkah yaitu sebagai perawat yang membutuhkan energi baik secara psikis maupun fisik. Konflik peran ganda ini dapat menyebabkan pelayanan perawat kepada pasien menjadi kurang optimal [30].

Menurut Aditama (2000) dalam Finarti, dkk (2016) pekerjaan perawat sangatlah berat, khususnya perawat wanita. Hal ini disebabkan karena peran yang harus dijalani wanita tidak hanya mengurus keluarga tetapi juga mengurus pekerjaan. Perawat harus menjalankan tugasnya yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya, perawat memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pasien selama dalam perawatan seperti memandikan pasien, mencatat perkembangan pasien, menyiapkan mental rohani bagi pasien dan keluarga dalam masa-masa perawatan. Kondisi ini dapat membuat perawat merasa tertekan, hal inilah yang dapat memicu stres kerja pada perawat [12].

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya konflik peran, ketidaknyamanan pada pekerjaan, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi, seperti adanya kekhawatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan misalnya perceraian, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya misalnya seperti kematian sanak saudara [23,32].

Stres yang dirasakan oleh perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda, sejalan dengan pendapat menurut Yani (2011) dalam Amalia, dkk (2017) yang menyebutkan bahwa perempuan lebih mengalami stres karena memiliki dua peran yaitu peran ketika di rumah dan di tempat kerja. Peran ganda yang harus dijalani baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai perawat inilah yang seringkali memicu timbulnya stres kerja [2]. Hal ini juga diungkapkan oleh Ruswanti & Jacobus (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit

Bethesda Yogyakarta bahwa perawat yang bekerja dapat menyita waktu dan tenaga yang dimilikinya untuk bekerja dan mengurus keluarga. Konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan inilah yang menyebabkan perawat tidak dapat menyeimbangkan waktu dan tenaganya, hal ini membuat perawat mengalami kelelahan dan menyebabkan terjadinya stres kerja [28].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak, maka dapat disimpulkan :

1. Responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling banyak berusia 26-35 tahun yaitu 23 responden (38,3 %). Pendidikan responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling banyak adalah D III Keperawatan dengan jumlah 47 responden (78, 3%). Masa kerja responden di RSUD dr. Soedarso Pontianak yang paling lama adalah lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 36 responden (60%).
2. Responden yang tidak mengalami konflik peran ganda (*Family Work Conflict*) sebanyak 35 responden (58,3%), sedangkan yang mengalami konflik peran ganda (*Family Work Conflict*) adalah sebanyak 25 responden (41,7%).
3. Perawat wanita yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (11,7%), stres kerja sedang sebanyak 50 responden (83,3%), dan yang mengalami stres berat sebanyak 3 responden (5,0%).
4. Hasil penelitian mengenai distribusi frekuensi pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak yaitu perawat wanita yang tidak mengalami konflik peran ganda mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (20%), mengalami stres kerja sedang sebanyak 28 responden (80%), dan tidak ada yang mengalami stres kerja berat. Perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda tidak ada yang mengalami stres kerja ringan, sementara yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 22 responden (88%), dan yang

mengalami stres kerja berat sebanyak 3 responden (12%).

5. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* didapatkan nilai signifikansi *p value* 0,01 (*p value* < 0,05) yang menunjukkan adanya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak.

SARAN

1. Layanan dan masyarakat

Pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan informasi tentang manajemen yang dapat dilakukan untuk menghadapi konflik peran ganda, dan memperhatikan beban kerja perawat sehingga dengan demikian, tidak semakin memperberat tanggung jawab yang harus diselesaikan perawat wanita dengan peran ganda, dengan berkurangnya konflik peran ganda dan stres kerja, maka perawat dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi. Diharapkan perawat wanita dengan peran ganda dapat menyeimbangkan peran dan mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya.

2. Pendidikan dan perkembangan ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi institusi pendidikan, menambah wawasan bagi pembaca terkait pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian dalam bidang yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah yang seimbang pada kelompok usia responden, dan menggunakan jenis penelitian dengan *mix method* (kualitatif dan kuantitatif), sehingga selain dapat mengetahui besarnya konflik peran ganda dalam cakupan yang luas, juga dapat mengetahui pengalaman responden dalam menghadapi konflik peran ganda (*family work conflict*) secara spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan

Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8 (1)

<http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/1546>

- [2] Amalia, B. R., Wahyuni, I & Ekawati. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5).
- [3] Anggriana, T. M., Margawati, T. M & Wardani, S. Y. (2016). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Counsellia Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5 (1)
<http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/GBK/article/viewFile/269/241>
- [4] Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *J Widya War*, 2 : 255-71
- [5] Asmadi. (2012). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : EGC
- [6] Borkowski, N. (2015). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Prilaku Organisasi*, Ed 2. Jakarta : EGC
- [7] Christine, W.S., Oktorina, M & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2) : 121-132
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18170/18055>
- [8] Cucuani, H. (2013). Konflik Peran Ganda : Memahami Coping Strategi Pada Wanita Bekerja. *Sosial Budaya*, 10 (1)
<http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SosialBudaya/article/view/393>
- [9] Dardin. (2013). Hubungan Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan *Burnout* Perawat Wanita Di Rs Haji Makassar Universitas Hasanuddin, Makasar. Tesis
- [10] Diane, S. M & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress:

- mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (8). <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- [11] Fauzan, M. (2017). Pengaruh Stress Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 5(1)
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/109/114>
- [12] Finarti, D. R., Bachri, A. A & Arifin, S. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1 (2): 115-120
<http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/berkalakesehatan/article/view/3150/2699>
- [13] Gutek, B. A & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanation for Work Family Conflict. *J Appl Psychol*, 76(4) : 560-8
- [14] Handayani, S. (2016). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Baturetno. *Jurnal Profesi*, 14 (1)
<https://www.ejournal.stikespku.ac.id/index.php/mpp/article/view/135>
- [15] Harun, I & Rifqoh. (2016). *Super Woman Sukses di Tempat Kerja dan Keluarga*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- [16] Herqutanto., Harsono, H., Damayanti, M & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *eJKI*, 5(1).
- [17] Hidayah, R., Yunita, E & Utami. Y. W. (2013). Hubungan Pola Asuh Orangtua Dengan Kecerdasan Emosional Anak Usia Prasekolah (4-6 Tahun) Di Tk Senaputra Kota Malang. *Jurnal Keperawatan*, 4 (2).
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2363/3200>
- [18] Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, N. B & Perrin, N. A. (2004). Family and The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Economic Issues*
- [19] Kemenkes RI (2017) dalam Infodatin Situasi Tenaga Keperawatan. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf>
- [20] Maatilu, V., Mulyadi, N., & Malara, R. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Response Time Perawat pada Penanganan Pasien Gawat Darurat di IGD RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2(2)
- [21] Muatsiroh, A & Siswati. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Empati*, 6(1) : 34-39
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15109>
- [22] Mukti, W. Y., Hamzah, A & Nyorong, M. (2013). Pengaruh Mutu Layanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Woodward Kota Palu. *Jurnal AKK*, 2 (3) : 35-41
<https://media.neliti.com/media/publications/8226-ID-pengaruh-mutu-layanan-kesehatan-terhadap-kepuasan-pasien-rawat-inap-di-rumah-sak.pdf>
- [23] Nur, I. R., Hidayati, T & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8 (1)
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/1182>
- [24] Nurman. M. N. M. (2017). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Pendokumentasian Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Bangkinang. *Jurnal Ners*, 6(1) : 45-58.
- [25] PPNI (2017) dalam Infodatin Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf>
- [26] Rantika, R., & Sunjoyo, S. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Journal Of Theory And Applied Management*, 4(2).
- [27] Russeng, S. S., Usman, M & Saleh, L. M. (2013). Stress Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

- [28] Ruswanti, E., & Jacobus, O. A. (2013). Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga, Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *In Forum Ilmiah*, 10(1) : 81-89.
- [29] Sumarto, I., Asfian, P & Munandar, S. (2017). Perbedaan Stress Kerja di Tinjau dari Shift Kerja Pagi Siang dan Malam pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1 (3)
- [30] Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2017). Analisis Work Family Conflict Dan Burnout Perawat Wanita di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 8(2).
<http://ojs.stikesbhamada.ac.id/ojs/index.php/iitk/article/view/149>
- [31] Susijawati, N., Maryam, S & Lisa, H. S. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*, 19(1)
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/logika/article/view/576>
- [32] Zainal, V. R., Ramly, M. R., Mutis, T & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada