

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PARAMEDIS WANITA DI BLUD RS KONAWA SELATAN

Neneng Ngenda Arlinda

Alumni magister manajemen pascasarjana unsiba

Email : [nenengngenda@gmail.com](mailto:nenengngenda@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiris mengenai “ pengaruh Konflik peran ganda (work-family conflict) dan stres kerja terhadap kinerja paramedis wanita di BLUD RS Konawe Selatan “ penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi , untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen, khususnya manajemen rumah sakit dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan pengembangan penelitian mendatang, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan di BLUD RS Konawe Selatan .Metode penelitian menggunakan metode survey deskriptif verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner terhadap tenaga paramedis yang menjadi responden berjumlah 114 orang, pengumpulan data dilaksanakan pada bulan desember 2017 – januari 2018. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis.

**Kata Kunci :** Konflik Peran Ganda , Stres Kerja, dan Kinerja Paramedis

*Abstract. This study aimed to obtain empirical evidence of “the influence of work-family conflict and work stress on the performance of female paramedics in Regional Public Service Body (BLUD) of Konawe Selatan Hospital”. This study is expected to contribute, to broaden the horizons for the study of management science, especially hospital management in managing human resources management so that it can be used as reference for future research development, this research is expected to improve health service at Regional Public Service Body (BLUD) of Konawe Selatan Hospital. This research used verificative descriptive survey method. Data collection was done by using questionnaires to paramedics who became respondents, which amounted to 114 people. Data collection was conducted in December 2017 - Januari 2018. Data analysis technique used in this research was Path Analysis. The results showed that Multiple Role Conflicts and Working Stress had an effect on paramedical performance.*

**Keywords:** Work-family conflict , Job Stress, and Paramedical Performance

### 1. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat, senantiasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Karena fungsi utama sebuah rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit. Dalam memberikan pelayanan profesionalnya, seluruh komponen sumber daya manusia Rumah Sakit dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit untuk itu diperlukan sumber daya yang terampil dan dapat bekerja secara optimal memberikan pelayanan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja medis dan nonmedis dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu jasa pelayanan kesehatan rumah sakit adalah paramedic. Paramedis adalah seorang profesional dibidangnya yang bertugas membantu dokter menangani dan merawat pasien. Tenaga Paramedic berperan dalam setiap

bentuk pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan yang optimal merupakan kerja tim yang sinergis antara tenaga medis dan tenaga non medis (para medis dan penunjang). Akan berdampak buruk jika sebuah rumah sakit mempunyai tenaga medis yang baik, namun tenaga para medis maupun penunjang kurang.

Tenaga paramedis merupakan salah satu profesi yang sebagian besar di dominasi oleh wanita , sebagian paramedis di tuntut selalu siaga dalam melayani pasien dan bertindak profesional dalam pekerjaannya terutama saat menghadapi pasien yang memiliki karakteristik beragam. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukkan konflik keluarga dengan pekerjaan sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu , mereka juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar mereka tetap menjalankan perannya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya. Alasan dari paramedic pindah ke instansi lain dikarenakan tuntutan suami agar bisa tinggal bersama dimana suami berdomisili sehingga waktu yang dimiliki banyak untuk keluarga. Keterlibatan wanita membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam

kehidupan keluarga. Tentunya hal tersebut akan memunculkan konflik peran ganda perawat wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan adanya keinginan untuk beraktualisasi dalam kehidupan bermasyarakat mendorong perempuan berperan aktif dalam sector public. (Supriatna, 2011).

Perempuan yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh. Konflik peran muncul jika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas tugas yang harus dilakukannya. sebagai contoh, perawat yang mendapatkan shift malam harus rela mengorbankan waktu bersama anak mereka dirumah. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja menyandang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Kondisi inilah yang terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya.

Disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya didalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita yang bekerja lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarga. Sebaliknya apabila wanita yang bekerja lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya didalam pekerjaan (Ermawati, 2016).

Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dijalani oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya (Priyatnasari, 2013). Jadi konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri wanita yang bekerja, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress). Konflik peran ganda bisa berdampak pada meningkatnya stress kerja.

Paramedic yang mempunyai peran ganda, tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula. Ini juga terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Apabila tidak mampu melayani pasien secara maksimal, maka pasien dan keluarganya akan merasa tidak puas dengan kinerja yang diberikannya.

Penelitian ini dilakukan pada BLUD Rumah Sakit konawe selatan, yang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, BLUD Rumah Sakit konawe selatan merupakan satu satunya rumah sakit umum milik pemerintah dikabupaten konawe selatan sehingga menjadi pilihan utama masyarakat untuk menggunakan jasa rumah sakit ini sehingga membutuhkan tenaga-tenaga yang trampil dan profesional di bidangnya. Maka kinerja paramedis sebagai salah satu bagian dari pelayanan utama di rumah sakit memiliki dampak signifikan terhadap kualitas layanan rumah sakit. Dari penelusuran awal penulis melalui proses wawancara dengan bagian kepegawaian, diperoleh data bahwa pegawai wanita di BLUD RS Konawe Selatan ini sering ijin/tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, mulai dari alasan keluarga (mengikuti suami, anak sakit, sekolah anak dan lain-lain), kendala transportasi dan beban kerja/stress kerja akibat konflik dengan rekan kerja yang lain. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di BLUD Rumah Sakit Umum Konawe Selatan.*

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik peran ganda paramedis wanita di BLUD RS Konawe Selatan
2. Bagaimana Stress Kerja paramedic wanita di BLUD RS Konawe Selatan
3. Bagaimana kinerja paramedis wanita di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan
4. Sejauh manakah pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja paramedis wanita di BLUD RS Konawe Selatan secara parsial dan simultan

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin

dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Peran ganda paramedis wanita di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan
2. Stress Kerja paramedis wanita di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan

## 2. Pembahasan

Konflik peran ganda adalah suatu salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran bekerja dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya pekerjaan keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energy yang bias digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell,1985).

Selanjutnya, greenhaus & beutell (1985) juga menjelaskan mengenai masing-masing memiliki 3 dimensi yang sifatnya satu arah pada time based conflict, strain based conflict, dan behaviour based conflict. Berikut penjelasan mengenai tiga dimensi berikut:

### a. Time based conflict

Time-based conflict terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Misalnya ketika ada pertemuan orangtua murid di sekolah yang waktunya bersamaan dengan meeting di kantor sehingga menimbulkan konflik, pekerja yang karena kesibukannya dalam bekerja telat karena energy manusia yang terbatas. Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak bias di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya. Time based conflict memiliki 2 bentuk ; (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekpektasi dari peran yang lain; (b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terfokus dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain.

### b. Strain-based conflict

Strain-based conflict terjadi ketika tuntutan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami

3. Kinerja paramedic wanita di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan
4. Pengaruh Konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja paramedis wanita di BLUD RS Konawe Selatan secara parsial dan simultan

ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, fatigue. Pekerja menghabiskan banyak energy karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga mempengaruhi inerja. Adanya tekanan psikologis yang Negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya.

### c. Behavior – based conflict

Behaviour-based conflict terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Misalnya perilaku agresif, konfrontasi, asertif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi.

Stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins, 2015).

Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik. Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2015)

1. Gejala Fisiologis : Bukti bukti saat ini dengan jelas menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Salah satu kajian mengaitkan antara tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan terhadap meningkatnya kerentanan terhadap penyakit pernapasan dan fungsi sistem kekebalan tubuh .
2. Gejala Psikologis : Ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stres. Namun Stress

memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya- sebagai contoh, ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaaan

3. Gejala Perilaku : Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Sejumlah riset yang signifikan telah menginvestigasi hubungan antara stress dengan kinerja. Terlalu banya stress memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai oleh seseorang , yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

### 3. Hasil Penelitian

#### Konflik Peran Ganda

Variabel konflik peran ganda diwakili oleh 15 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Gambaran penilaian responden atas variabel konflik peran ganda disajikan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
Tanggapan responden tentang tingkat konflik peran ganda

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	307	18,0	1535
Setuju	4	917	53,6	3668
Ragu-ragu	3	346	20,2	1038
Tidak Setuju	2	129	7,5	258
Sangat Tidak Setuju	1	11	0,6	11
<b>Jumlah</b>		<b>1710</b>	<b>100%</b>	<b>6510</b>
<b>Kategori</b>		<b>Tinggi</b>		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jawaban terbanyak responden mengenai konflik peran ganda adalah setuju sebesar 53,6% dan terbanyak kedua adalah ragu-ragu sebesar 20,2%. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria konflik peran ganda dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2.2**

**Interval Total Skor Konflik Peran Ganda**

Interval Total Skor	Kriteria
1710 – 3078	Sangat Rendah (SR)
3079 – 4446	Rendah (R)
4447 – 5814	Sedang (S)
5815 – 7182	Tinggi (T)
7183 – 8550	Sangat Tinggi (ST)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skor secara keseluruhan untuk variabel konflik peran ganda adalah sebesar 6510 dengan pencapaian persentase sebesar 76,1% ( $(6510 / (15 \times 114 \times 5)) \times 100\%$ ) dimana nilai tersebut berada pada interval 5815 – 7182 yang artinya responden memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda perawat BLUD RS Konawe Selatan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dalam ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga. Berdasarkan analisis deskriptif, didapat bahwa sebagian besar responden yang memiliki konflik peran yang tinggi memiliki anak dua atau lebih dan masih balita, yang masih membutuhkan perhatian besar. Sehingga responden membutuhkan beban ekstra untuk membagi waktu dan tenaga untuk membagi urusan anak dan pekerjaan. Dari wawancara yang dilakukan ada sebagian responden yang mengatakan mengalami konflik karena di rumah tidak ada pembantu , pagi-pagi harus mengurus anak dulu dan suami menyuruh cepat pulang kalau pekerjaan sudah selesai. Selain itu, responden juga mengalami konflik ringan tekanan sebagai orang tua karena anak sakit, merasa lelah yang akhirnya menurunkan konsentrasi saat bekerja. Sebagian besar responden yang masih mempunyai balita dan tidak ada pembantu, peran sebagai orangtua menjadi konflik buat mereka sehingga mengganggu pekerjaan. dari hasil observasi juga didapat bahwa pada saat penelitian ada responden yang membawa anaknya ke tempat kerja yang tentu saja dapat menyebabkan konsentrasi responden tersebut menurun dan kinerja terganggu.

#### Stress kerja

Variabel stres kerja diwakili oleh 15 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Gambaran penilaian responden atas variabel stres kerja disajikan sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
Tanggapan responden tentang tingkat stres kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	45	2,6	225
Setuju	4	752	44,0	3008
Ragu-ragu	3	674	39,4	2022
Tidak Setuju	2	228	13,3	456
Sangat Tidak Setuju	1	11	0,6	11
<b>Jumlah</b>		<b>1710</b>	<b>100</b>	<b>5722</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sedang</b>			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jawaban terbanyak responden mengenai stres kerja adalah setuju sebesar 44,0% dan terbanyak kedua adalah ragu-ragu sebesar 39,4%. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria stres kerja dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2.4**  
**Interval Total Skor Stres Kerja**

Interval Total Skor	Kriteria
1710 – 3078	Sangat Rendah (SR)
3079 – 4446	Rendah (R)
4447 – 5814	Sedang (S)
5815 – 7182	Tinggi (T)
7183 – 8550	Sangat Tinggi (ST)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skor secara keseluruhan untuk variabel stres kerja adalah sebesar 5722 dengan pencapaian persentase sebesar 66,9% ( $(5722 / (15 \times 114 \times 5)) \times 100\%$ ) dimana nilai tersebut berada pada interval 4447 – 5814 yang artinya responden memiliki stres kerja yang sedang.

Pekerjaan paramedis khususnya perawat merupakan pekerjaan yang lazim dengan stres kerja. Perawat diminta bekerja dengan cepat dan tanggap terhadap berbagai kasus pasien, melayani semua kebutuhan mereka dengan kondisi siap siaga. Paramedis BLUD RS Konawe Selatan menghadapi berbagai macam tekanan dalam aktivitas hariannya yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya maupun. Tekanan tersebut berasal dari tugas yang diberikan dari dokter, permintaan pasien maupun keluarga pasien yang menginginkan pelayanan yang terbaik, maupun kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan. Berbagai tekanan tersebut

mengakibatkan paramedis yang menjadi responden dalam penelitian ini merasakan stres kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat sedang dalam menghadapi stres kerja. Paramedis dalam kategori ini menunjukkan sikap yang tidak terlalu mudah dalam menyesuaikan diri dalam pekerjaannya saat stres terasa. Namun mereka akan segera mampu kembali bekerja normal setelah mampu mengatasi stres kerja. Saat mereka tetap dipaksa untuk bekerja, maka perawat akan kurang berkonsentrasi dalam bekerja sehingga dapat berakibat fatal terhadap pasien, seperti salah memberikan obat.

**Kinerja**

Variabel kinerja diwakili oleh 19 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Gambaran penilaian responden atas variabel kinerja disajikan sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
Tanggapan responden tentang tingkat kinerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	109	5,0	545
Setuju	4	799	36,9	3196
Ragu-ragu	3	820	37,9	2460
Tidak Setuju	2	433	20,0	866
Sangat Tidak Setuju	1	5	0,2	5
<b>Jumlah</b>		<b>2166</b>	<b>100</b>	<b>7072</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sedang</b>			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jawaban terbanyak responden mengenai kinerja adalah ragu-ragu sebesar 37,9% dan terbanyak kedua adalah setuju sebesar 36,9%. Dari jumlah skor terendah, jumlah skor tertinggi, dan panjang interval tersebut di atas dapat disusun kriteria kinerja dalam 5 (lima) kategori seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2.6**  
**Interval Total Skor Kinerja**

Interval Total Skor	Kriteria
2166 – 3899	Sangat Rendah (SR)
3900 – 5632	Rendah (R)
5633 – 7365	Sedang (S)
7366 – 9098	Tinggi (T)
9099 – 10830	Sangat Tinggi (ST)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skor secara keseluruhan untuk variabel

kinerja paramedic adalah sebesar 7072 dengan pencapaian persentase sebesar 65,3% ( $7072 / (19 \times 114 \times 5) \times 100\%$ ) dimana nilai tersebut berada pada interval 5633 – 7365 yang artinya responden memiliki kinerja yang sedang. Kinerja perawat yang baik merupakan konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja perawat yang baik, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum dari rumah sakit. Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa Mayoritas paramedis di BLUD RS Konawe Selatan memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pada responden yang telah menikah dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa paramedis BLUD RS Konawe Selatan menunjukkan kinerja yang cukup terhadap pekerjaannya. Dari analisis deskriptif Berdasarkan hasil wawancara pada pasien dan juga keluarga pasien, menunjukan bahwa pasien maupun keluarga pasien kadang merasa kurang nyaman menerima perawatan dikarenakan kurangnya keramahan paramedis dalam memberikan pelayanan, dalam menyampaikan informasi hanya seperlunya dan ekspresi wajah yang tidak menunjukkan keramahan kemudian kurang bisa mengatur emosi terhadap kesalahan- kesalahan yang tidak diketahui pasien maupun keluarga pasien menggunakan nada suara yang meninggi.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja, maka perlu dijelaskan dengan rumusan hipotesis :

H0: Tidak ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.  
H1: Ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

**Tabel 2.7**  
**Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja**

Var	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil Uji	Sig. Hitung	Sig. Penelitian	Hasil Uji
X1 - Y	-0,2607	-2,829	1,982	H0 ditolak	0,006	0,050	H0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji parsial atau uji t diperoleh nilai t (t hitung) sebesar (-2,829) dan nilai t tabel (-1,982). Maka -t hitung lebih kecil dari pada nilai -t tabel ( $-2,829 < -1,982$ ), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,006 yang berarti lebih kecil dari signifikansi

penelitian, yaitu ( $0,006 < 0,05$ ), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa konflik pekerjaan- keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di BLUD RS Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $-2,829 < -t$  tabel  $-1,982$  pada selang kepercayaan  $\alpha$  5%, atau mempunyai angka sig  $< 0$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “konflik peran ganda berpengaruh negative terhadap kinerja paramedis wanita rumah sakit” dapat di terima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat penelitian terdahulu, seperti riset frone, et al, 1994, menyatakan bahwa konflik peran ganda menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyani (2007) yang menyimpulkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stres kerja mempunyai pengaruh sebesar -0,58 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.

Dengan adanya konflik dalam lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai yang akhirnya dapat merugikan rumah sakit. Begitu juga dengan konflik peran ganda yang terdiri dari konflik ini bisa berdampak negative dengan kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kinerja. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai tersebut bisa dialami bila seseorang seringkali gagal memenuhi perannya. Pegawai yang mengalami konflik peran ganda menyatakan adanya penurunan kinerja jika mengalami konflik dalam hal tekanan sebagai orangtua karena anak sakit.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja, maka perlu dijelaskan dengan rumusan hipotesis :

H0: Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

H1: Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

**Tabel 2.8**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Var	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil Uji	Sig. Hitung	Sig. Penelitian	Hasil Uji
X1 - Y	-0,2610	-2,833	-1,982	H0 ditolak	0,005	0,050	H0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji parsial atau uji t diperoleh nilai t (t hitung) sebesar (-2,833) dan nilai t tabel (-1,982). Maka -t hitung lebih kecil dari pada nilai -t tabel (-2,833 < -1,982), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,005 yang berarti lebih kecil dari signifikansi penelitian, yaitu (0,005 < 0,05), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di BLUD RS Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung -2,833 < -t tabel -1,982 pada selang kepercayaan  $\alpha$  5%, atau mempunyai angka sig < 0,05 sehingga H1 diterima. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis berbunyi stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja paramedic wanita rumah sakit dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif, artinya apabila stres kerja meningkat maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Profesi paramedis merupakan profesi yang rentan menimbulkan stres jika tidak mampu dikendalikan secara baik. Hal ini bisa dipahami mengingat setiap harinya dalam melaksanakan pengabdianya, seorang paramedic khususnya perawat tidak hanya berhubungan dengan pasiennya, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan perawat, peraturan yang ada di tempat bekerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya. Beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan yaitu meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani yang menimbulkan rasa lelah dan menurunkan kondisi tubuh perawat, tanggungjawab yang harus dipikul serta pekerjaan rutinitas dalam keluarga merupakan penyebab stres. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh individu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres akan mempengaruhi pada tercapainya kinerja pegawai.

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja, maka perlu dijelaskan dengan rumusan hipotesis :

H0: Tidak ada pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja.

H1: Ada pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja.

**Tabel 2.9**  
**Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Determinasi	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Hasil Uji	Sig. Hitung	Sig. Penelitian	Hasil Uji
X1, X2 - Y	0,186	12,715	3,078	H0 ditolak	0,000	0,050	H0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji simultan atau uji F diperoleh nilai F (F hitung) sebesar (12,715) dan nilai (F tabel) yang diperoleh sebesar (3,078). Maka F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel (12,715 > 3,078), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari signifikansi penelitian, yaitu (0,000 < 0,05), sehingga H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara peran ganda dan stres kerja mempunyai nilai yang sangat kuat, diembannya. Pertentangan antar peran yang dimiliki oleh individu membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut akan berdampak pada stres kerjanya ketika berada di rumah sakit. Stres kerja ini bisa dikaitkan dengan kualitas pekerjaannya dalam menghadapi pasien sebagai pekerja pelayanan publik yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab yang tinggi.

### 3. Penutup

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bahwa persentase untuk variabel konflik peran ganda adalah sebesar 76,1% yang artinya responden memiliki konflik peran ganda yang tinggi.
- 2) Bahwa persentase untuk variabel stres kerja adalah sebesar 66,9% yang artinya responden memiliki stres kerja yang sedang.
- 3) Bahwa persentase untuk variabel kinerja paramedic adalah sebesar 65,3% yang artinya responden memiliki kinerja yang sedang.
- 4) Bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,006, bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,005, dan bahwa ada pengaruh secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000.

#### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kepada BLUD RS Konawe Selatan terutama paramedis wanita yang sudah menikah diketahui bahwa sebagian karyawan mengalami konflik peran ganda dan stres kerja, oleh sebab itu instansi rumah sakit diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan perawat wanita, khususnya yang telah berkeluarga seperti, waktu kerja yang fleksibel untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat jadwal kerja alternatif dan kebijakan ijin keluarga. Dengan kebijakan tersebut, diharapkan stres kerja karyawan yang merupakan dampak dari peran ganda dapat diminimalisir.
- 2) Paramedis wanita sebaiknya dapat mengelola waktu dalam menjalankan perannya sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga. Serta selalu mengkomunikasikan kondisi yang dialami dengan pihak keluarga (suami) maupun dengan pihak organisasi (rekan kerja dan pimpinan).

- 3) Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian kembali dengan menambah variable independen. Masih terdapat variable lain yang dapat diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan dengan melibatkan variable independen lain yang diduga berpengaruh.

#### Daftar PUSTAKA

- Ermawati, Siti, Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Prespektif Islam), Jurnal Edutama Vol.2 No.2. 2016
- Greenhaus, J., & Beutell, Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. Academy Of Management Reviewe, 1985
- Indriyani, Azazah, Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Ruah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Iqbal, Muhammad, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, Tesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016.
- Priyatnasari, Nurul, Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Rsud Daya Kota Makassar, Fkm Universitas Hasanuddin, Makassar, 2013.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta Selatan, 2015.
- Supriatna, Undang, Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Pandeglang, Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, 2011
- Turangan, Stanzcelly, Pengaruh Konflik Peran Ganda (Pekerjaan- keluarga) Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja : Sebuah Study Terhadap Perawat Wanita di RSUD Salatiga, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2013.



