

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DJASAMEN SARAGIH PEMATANGSIANTAR

Diana Florenta Butar-Butar

ABSTRACT

This research aims to: (1) analyze the effect of the dual roles on the work stress of the women employees in Regional Water Supply Company (PDAM) Ngawi Regency, (2) analyze the effect of work stress on the work performance of the women employees in PDAM Ngawi Regency, (3) analyze the effect of dual roles conflict on work performance of the women employees in PDAM Ngawi Regency. This research was the quantitative study which used survey method. The population in this research was the married women or women with kids. The samples taken in this research were 130 people. The data collection was done using questionnaire in which the validity and reliability have been examined. The data analysis technique used to answer the hypothesis was path analysis assisted by simple regression and sobel test. The results of the research show that: (1) the dual roles conflict has the positive and significant effect on work stress. It is evidenced by the value of t count = 2,246 with the significance level of $0,028 < 0,05$, and the regression coefficient of 0.287. (2) work stress has the negative and significant effect on the employees' performance. It is evidenced by the value of t count = -2.186 with the significance level of $0,032 < 0,05$, and the regression coefficient of -0.614. (3) Dual roles conflict has the positive and significant effect on the employees' performance. It is evidenced by the value of t count = 2,615 with the significance level of $0,011 < 0,05$ and the regression coefficient of 0,807. (5) Work stress is not proven to moderate the effect of dual roles conflict on the employees' performance in PDAM Ngawi Regency. It is evidenced by the mediation coefficient -0,2461 which is less than the direct effect value of 0,807.

Keyword: *dual roles conflict, work stress, employees' performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peran ganda wanita yakni sebagai wanita karir dan sebagai istri sekaligus ibu seringkali memunculkan konflik peran. Hal ini terjadi dikarenakan perbedaan situasi dan kondisi serta pemenuhan tanggung jawab yang berbeda antara menjadi karyawan dan mengurus keluarga. Anantan (2017) mengutarakan bahwa konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih yang mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan.

Konflik peran ganda pada wanita karir cenderung menyebabkan stres. Arifin (2013) mengungkapkan bahwa konflik ditempat kerja yang berkepanjangan dan pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap perawat dapat menimbulkan stres.

Stres kerja yang dialami perawat dipicu oleh jadwal kerja yang diterapkan rumah sakit dan pekerjaan yang monoton setiap hari kerja. Perawat yang mengalami stres kerja dapat dinilai dengan indikator antara lain jumlah beban kerja, tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan serta menurunnya hubungan interpersonal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. Penelitian akan dilakukan pada perawat wanita di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

- Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar?
- Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
- Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
- Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.
- Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.
- Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.
- Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan crosssectional yaitu untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar, yang sudah menikah ataupun sudah pernah menikah, bekerja sebagai perawat pelaksana, waktu kerja minimal 10 tahun, yang berjumlah 73 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*

Variabel Penelitian

Variable penelitian terdiri atas dua macam, yaitu: variable terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variable lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu stres kerja (M) dan kinerja karyawan (Y).
- Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu konflik peran ganda atau *work-family*

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan Kuisiner dan Observasi

Uji Coba Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh para perawat kemudian diberi skor

dengan mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2004). Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden yang mana urutan skala terdiri dari: Angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk variabel Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*), sedangkan untuk variabel Kinerja perawat angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Skala 1 - 5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.

EVALUASI

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden. Analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, mean dan standar deviasi serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

- Karakteristik Responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia. Deskripsi karakteristik responden dari RSUD Djasamen Saragih dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	0	0%
Wanita	73	100%
Total	73	100%

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	0	0,0%
21-25 tahun	14	19,2%
26-30 tahun	53	72,6%
> 30 tahun	6	8,2%
Total	73	100%

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Menikah	66	90,4%
Duda/Janda	7	9,6%
Total	73	100%

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Tidak Punya Anak	10	13,7%
1 Anak	37	50,7%
2 Anak	21	28,8%
3 Anak	5	6,8%
Total	73	100%

b.Deskripsi Kategori Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel penelitian menggambarkan tanggapan responden mengenai penilaian terhadap variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengkategorian tersebut disajikan sebagai berikut:

1) Konflik Peran Ganda

Data konflik peran ganda diperoleh dengan menggunakan skor skala konflik peran ganda yang terdiri dari 4 pernyataan yang sah. Pemberian skor terhadap setiap item pernyataan bergerak dari 1 - 5, dari hal tersebut maka skor harapan terendah yang dapat dicapai adalah 4 dan skor tertinggi yang diharapkan dapat dicapai adalah 20. Dari skala konflik peran ganda diperoleh nilai mean hipotetik (p) dan standar deviasi (o) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Mean hipotetik (p)} &= \frac{\sum (\text{item maks} + \text{item min})}{\text{jumlah item}} \\ &= \frac{1 \times 5 + 1 \times 4}{2} \\ &= \frac{9}{2} \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar deviasi (o)} &= \frac{\sum (\text{skor maks} + \text{skor min})}{6} \\ &= \frac{20 - 4}{6} \\ &= \frac{16}{6} \\ &= 2,67 \end{aligned}$$

Sementara mean empirik (X) variabel konflik peran ganda yang diperoleh dengan pengujian menggunakan SPSS 25 adalah sebesar 16,99 dengan standar deviasi (SD) 2,16. Perbandingan data empirik dan hipotetik dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Konflik Peran Ganda

Variabel	Data Empirik				Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Konflik Peran Ganda	9	20	16,99	2,16	4	20	12,00	2,67

Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil perbandingan mean empirik dan mean hipotetik dari variabel konflik peran ganda yang menunjukkan bahwa rerata empirik (X = 16,99) lebih tinggi daripada rerata hipotetik (p = 12,00). Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan populasi secara umum.

Selanjutnya subjek digolongkan dalam 3 kategori konflik peran ganda yaitu rendah, sedang dan tinggi, pengkategorian tersebut disajikan dalam tabel berikut ini :

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 73 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 2 responden dengan persentase 2,7% memiliki konflik peran ganda yang rendah. Kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 8,2% memiliki konflik peran ganda yang sedang, dan 65 responden dengan persentase 89,1% memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Tabel 4.6. Kategori Skor Konflik Peran Ganda

Rentang Nilai	Kategori Konflik Peran Ganda	Jlh (N)	% (%)
$X < (p - 1.0o)$ atau	Rendah	2	2,7%
$(p - 1.0o) \leq X < (p + 1.0o)$ atau $9,33 \leq X < 14,67$	Sedang	6	8,2%
$(p + 1.0o) \leq X$ atau	Tinggi	65	89,1%
Jumlah		73	100,0%

2) Stres Kerja

Data stres kerja diperoleh dengan menggunakan skor skala stres kerja yang terdiri dari 7 pernyataan yang sah. Pemberian skor terhadap setiap item pernyataan bergerak dari 1 - 5. Dari hal tersebut maka skor harapan terendah yang dapat dicapai adalah 7 dan skor tertinggi yang diharapkan dapat dicapai adalah 35. Dari skala stres kerja diperoleh nilai mean hipotetik (p) dan standar deviasi (o) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Mean hipotetik (p)} &= \frac{\sum (\text{item maks} + \text{item min})}{\text{jumlah item}} \\ &= \frac{5 + 1}{2} \times 7 \\ &= 6 \times 7 \\ &= 21 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar deviasi (o)} &= \frac{\sum (\text{skor maks} + \text{skor min})}{6} \\ &= \frac{35 - 7}{6} \\ &= \frac{28}{6} \\ &= 4,67 \end{aligned}$$

Sementara mean empirik (X) variabel stres kerja yang diperoleh dengan pengujian menggunakan

SPSS 25 adalah sebesar 30,77 dengan standar deviasi (SD) 2,41. Perbandingan data empirik dan hipotetik dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Stres Kerja

Variabel	Data Empirik				Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	25	35	30,77	2,41	7	35	21,00	4,67

Tabel 4.8 Kategori Skor Stres Kerja

Rentang Nilai	Kategori Konflik Peran Ganda	Jlh (N)	% (%)
$X < (p - 1.0o) \text{ atau } X < 16,33$	Rendah	0	0,0%
$(p - 1.0o) \leq X < (p + 1.0o) \text{ atau } 16,33 \leq X < 25,67$	Sedang	5	6,8%
$(p + 1.0o) \leq X \text{ atau } 25,67 \leq X$	Tinggi	68	93,2%
Jumlah		73	73

3) Kinerja Perawat

Data perawat wanita di RSUD Djasamen Saragih diperoleh dengan menggunakan skor skala kinerja karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan yang sah. Pemberian skor terhadap setiap item pernyataan bergerak dari 1 – 5. Dari hal tersebut maka skor harapan terendah yang dapat dicapai adalah 10 dan skor tertinggi yang diharapkan dapat dicapai adalah 50. Dari skala kinerja karyawan diperoleh nilai mean hipotetik (p) dan standar deviasi (o) adalah sebagai berikut: Mean hipotetik (p) = $\frac{\sum (item maks + item min)}{jumlah item}$

$$= \frac{-x(5+1) \times 10}{2}$$

$$= \frac{-x6 \times 10}{2}$$

$$= 30$$

Standar deviasi (o) = $\frac{\sum (skor maks + skor min)}{6}$

$$= \frac{-x(35-7)}{6}$$

$$= \frac{-x60}{6}$$

$$= 10$$

Mean empirik (X) variabel kinerja karyawan yang diperoleh dengan pengujian menggunakan SPSS 25 adalah 33,11 dengan standar deviasi (SD) 5,89. Perbandingan data empirik dan hipotetik dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kinerja Perawat

Variabel	Data Empirik				Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja Karyawan	21	46	33,11	5,89	10	50	30,00	10,00

Tabel 4.10. Kategori Skor Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kategori Konflik Peran Ganda	Jlh (N)	% (%)
$X < (p - 1.0o) \text{ atau } X < 16,33$	Rendah	0	0,0%
$(p - 1.0o) \leq X < (p + 1.0o) \text{ atau } 16,33 \leq X < 25,67$	Sedang	5	6,8%
$(p + 1.0o) \leq X \text{ atau } 25,67 \leq X$	Tinggi	68	93,2%
Jumlah		73	100,0%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan :

- Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,246 dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$; dan koefisien regresi sebesar 0,287. Hal ini berarti adanya konflik peran ganda yang dialami oleh perawat RSUD Djasamen Saragih ini mempengaruhi tingkat stress pegawai.
- Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar -2,186 dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$; dan koefisien regresi sebesar -0,614. Hal ini berarti stress kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja pegawai karena dimungkinkan banyak faktor yang mempengaruhi.
- Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,615 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$; dan koefisien regresi sebesar 0,807. Hal ini berarti adanya konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita RSUD Djasamen Saragih ini mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.
- Stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap

kinerja perawat RSUD Djasamen Saragih. Hal ini dibuktikan dari koefisien mediasi sebesar -0,2461 lebih kecil dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,807.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S dan Skitmore, M. (2003). Work-family conflict: a Singaporean workers. *Singapore Management Review* 25(1):pp.35-52.
- Ahmed, A. dan Ramzan, M. (2013) . Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Volume 11, Issue 6. PP 61-68
- Ali, M. Dan Abid, N. (2015). Impact of stress antecedents on work stress and employees performance. *International Journal of Business and Management Invention* Volume 4 Issue 11. PP-63-68.
- Ananta, A. (2000). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFE UI.
- Anantan, L. dan Ellitan,L., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, R. (2003). *Prilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media.
- As'ad, Moh,(2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Astuti, Puji. (2008). "Implikatur dan Inferensi serta Makna Persuasif Wacana Iklan Telekomunikasi Kartu Seluler pada Tabloid Pulsa". *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Atkinson, R., Richard, A., Hilgard, E. (1996). *Introduction to psychology*. New York: Harcourt Brace College Publishers.
- Bernardin, J.H. dan Russel, J. E. A.(1993). *Human Resources Managment: An ExperientalApproach* .Jakarta: Gramedia Pustaka.