

---

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR

Arlia<sup>1\*</sup>, Devianti Tandiallo<sup>1</sup>, Miftahul Jannah<sup>1</sup>, Mulidia Puspitasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIKES Datu Kamanre

<sup>2</sup>Universitas Sibatokkong Mamba

\*Alamat Korespondensi: arlialya92@gmail.com

---

### ABSTRAK

**Latar belakang:** *Work Family Conflict* merupakan salah satu konflik yang sering terjadi dikalangan perawat terutama perawat yang sudah menikah. Seorang perawat harus membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan rumah tangga. Jika *work family conflict* tidak bisa dihindari, maka dapat menyebabkan perawat stress dan kinerja mereka menurun. Kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan dalam pekerjaan sebagai seorang perawat.

**Tujuan:** untuk menganalisis pengaruh pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) dan beban kerja terhadap kinerja perawat wanitadi Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan jenis observasional analitik dengan desain cross sectional study. Jumlah sampel sebanyak 47 responden dengan teknik *total sampling* dengan kriteria wanita perawat yang sudah menikah dan memiliki anak. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan *path analysis* sebagai teknik analisis data.

**Hasil:** uji analisis path menunjukkan konflik peran berpengaruh langsung terhadap stres. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap stres kerja. Konflik peran berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, tapi berpengaruh tidak langsung ketika melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kesimpulan:** konflik peran dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat setelah melalui variabel stress kerja. Oleh karena itu, diharapkan perawat bisa mengelola konflik peran keluarga dan stress kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kata Kunci: Konflik peran, Beban kerja, Stres kerja, Kinerja perawat

---

### PENDAHULUAN

Kinerja para pegawai Rumah Sakit dapat dilihat dari mutu pelayanan yang yang diberikan kepada pasien, keluarga pasien dan masyarakat sebagai pengguna fasilitas kesehatan, untuk itu perlu menjadi perhatian bersama agar dapat selalu lebih meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit secara profesional.

Rumah Sakit Islam Faisal merupakan salah satu rumah sakit swasta (yayasan) dengan tipe utama yaitu setara dengan tipe B Rumah Sakit . Jumlah tenaga kerja yaitu 521 orang yang terdiri dari tenaga dokter 66 orang, Bidan 16 orang. perawat 202 orang, tenaga paramedis non perawatan 44 orang, tenaga kefarmasian 28 dan tenaga non medis 165 orang (Bagaian

Kepegawaian Rumah Sakit Islam Faisal, 2018). Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Islam Faisal, perawat merupakan tenaga yang paling besar jumlahnya dalam rumah sakit .

Tingkat *turnover* tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tahun 2012 yaitu sebesar 7,84% yang semakin meningkat hingga menyentuh angka 13,55% pada tahun 2013 kemudian menjadi 11,11% pada tahun 2014 (Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Islam Faisal, 2015).

Sedangkan Angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal lebih tinggi dibandingkan standar *turnover* menurut Leap (1993) yang hanya 10-11% per tahun. Gitosudarmo dan Suditta 1997 dalam (Mawarni

2016) mengatakan bahwa stress tingkat tinggi dan konflik peran ganda bisa berdampak pada *turnover*. Ini menggambarkan bahwa menurunnya kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal karena angka *turnover* perawat di atas standar.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan desain *cross sectional*.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober 2018.

### **Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bertugas di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, yaitu sebanyak 47 orang.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bertugas di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, yaitu sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling.

## **HASIL**

Pengumpulan data dilakukan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dan berlangsung selama kurang lebih 2 Minggu dari tanggal 08 Oktober sampai 22 Oktober 2018 mengenai pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja Perawat wanita.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Islam Faisal sebanyak 47 orang. Data diperoleh dari hasil pembagian kuesioner secara langsung kepada

responden, dimana responden menjawab sendiri pertanyaan pada lembar kuesioner yang dibagikan. Data yang diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel sesuai dengan tujuan penelitian dan disertai narasi sebagai penjelasan tabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan kemudian disajikan dalam bentuk tabel berikut:

### **1. Distribusi Karakteristik Responden**

#### a. Kelompok Umur, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir dan Jumlah Anak

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kelompok umur terbanyak adalah kelompok umur 20-30 tahun yaitu sebanyak (57,4%), kelompok umur yang terendah adalah  $\geq 50$  tahun yaitu (2,1%). Dan Masa kerja Perawat terbanyak yaitu (72,3%) di bawa 10 tahun, dan kategori paling sedikit yaitu (6,4%), di atas 20 tahun. Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir Perawat Wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar terbanyak dengan jumlah (53,2%) yaitu pendidikan terhir S1, pendidikan terakhir yang terendah adalah Ners sebanyak (6,4%). Dan Jumlah anak menunjukkan bahwa yang terbanyak yaitu dengan jumlah (46,8%) dengan 1 anak, dan yang paling sedikit yaitu 3 anak sebanyak (14,9%).

### **2. Analisis Univariat**

Deskripsi variabel penelitian terdiri dari variabel independen (bebas) yaitu konflik peran dan Beban kerja, variabel intervening (mediasi) yaitu stres kerja dan variabel dependent (terikat) kinerja.

#### a. Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi perawat wanita Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar terdapat jawaban 42 orang (88,4%) yang menyatakan Kinerja yang baik dan yang menyatakan tidak baik 5 orang (10,6%).

#### b. Konflik Peran Ganda

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa distribusi perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar di dapat jawaban 37 orang

(78,8%) perawat yang menyatakan tidak konflik dan yang menjawab berkonflik sebanyak 10 orang (21,3%).

c. Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar terdapat 37 orang (78,8%) perawat yang menyatakan tidak terbebani sedangkan yang merasa terbebani yaitu 10 orang (21,3%).

d. Stres

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar terdapat 39 orang (83,0%) perawat yang menyatakan tidak stres dan 8 orang (17,0%) perawat yang merasa stres.

**3. Analisis Bivariat**

a. Pengaruh Antara Konflik Peran Dan Stres

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa yang berkonflik dan tidak stres sebanyak 6 orang (60,6%) dan yang tidak berkonflik dan tidak stres sebanyak 33 orang (89,2%). Sedangkan yang berkonflik dan stres sebanyak 4 orang (40,0%) dan yang tidak berkonflik dan stres sebanyak 4 orang (10,8%).

b. Pengaruh Antara Beban Kerja Dan Stres

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa yang terbebani dan tidak stres sebanyak 2 orang (20,0%) dan yang tidak terbebani dan tidak stres sebanyak 37 orang (94,9%). Sedangkan yang terbebani dan stres sebanyak 8 orang (80,0%) dan yang tidak terbebani dan stres yaitu tidak ada atau 0 orang (0%).

c. Pengaruh Antara Konflik Peran Dan Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa yang berkonflik dan kinerja tidak baik, tidak ada atau 0 orang (0%) dan yang tidak berkonflik dan kinerja tidak baik sebanyak 5 orang (13,5%). Sedangkan yang berkonflik dan kinerja baik 10 orang (100%) dan yang tidak berkonflik dan kinerjanya baik sebanyak 32 orang (86,5%).

d. Pengaruh Antara Beban Kerja Dan Kinerja

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa yang Terbebani dan kinerja tidak baik tidak ada atau (0%) dan yang tidak terbebani dan kinerja tidak baik sebanyak 5 orang (13,5%). Sedangkan yang terbebani dan kinerja baik 5 orang (100%) dan yang kurang terbebani dan kinerjanya baik sebanyak 32 orang (86,5%).

e. Uji Normalitas

Pada Tabel 10 terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari, Konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat telah menghasilkan nilai kolmogrov-smirnov Z diatas atau sama dengan alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Dengan demikian tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

f. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

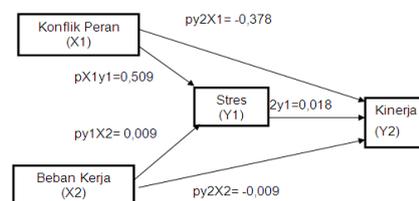
Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda. Jika variabel-variabel bebasnya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung akan tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung (Robert D Rethaford,1993).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat masing-masing variabel independen baik intervening berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen oleh sebab itu tahapan pengujian analisis jalur dapat segera dilaksanakan.

Secara umum tahapan melakukan analisis jalur adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur

Berdasarkan Tabel 11 koefisien jalur pengaruh Konflik peran Beban kerja terhadap Stres dan kinerja perawat, secara umum model kombinasi yang dapat dibentuk terlihat pada gambar dibawah ini yaitu:



Gambar Model Kombinasi

- 1) Koefisien variabel Konflik peran ( $\beta_{1X1}$ ) adalah 0,509 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan Konflik peran ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,509 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap
- 2) Koefisien Beban kerja ( $\beta_{1X2}$ ) adalah 0,009 dan bertanda positif artinya peningkatan beban kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan Stres kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,009 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel Konflik peran ( $\beta_{X1Y2}$ ) adalah -0,378 dan bertanda negatif artinya setiap kenaikan Konflik peran ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan menurunkan Kinerja ( $Y_2$ ) sebesar - 0,378 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- 4) Koefisien Beban kerja ( $\beta_{2X2}$ ) adalah -0,009 dan bertanda negatif artinya setiap kenaikan beban kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja ( $Y_2$ ) sebesar - 0,009 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

b. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Tahapan kedua didalam tahapan analisis jalur adalah mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing- masing variabel. Secara umum tahapan pengolahan secara manual dilakukan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung (*Direct Effects*)
  - a) Pengaruh variabel Konflik peran terhadap stres kerja ( $X_1 \rightarrow Y_1$ ) = 0,509
  - b) Pengaruh variabel Konflik peran terhadap strs kerja ( $X_2 \rightarrow Y_1$ ) = 0,094 Pengaruh variabel Konflik peran terhadap kinerja perawat ( $X_1 \rightarrow Y_2$ ) = -0,378
  - c) Pengaruh variabel Beban kerja terhadap kinerja perawat ( $X_2 \rightarrow Y_2$ ) = -.0009
  - d) Pengaruh variabel Stres kerja terhadap

kinerja perawat ( $Y_1 \rightarrow Y_2$ ) = 0,018

2) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*)

a) Pengaruh variabel Konflik peran terhadap kinerja perawat melalui stres kerja ( $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ ) = 0,509 X 0,018 = 0,009

b) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*)

Pengaruh variabel Beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja ( $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ ) = 0,094 X 0,018 = 0,002

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total dari pengaruh Konflik peran ( $X_1$ ) Beban kerja ( $X_2$ ) terhadap Stres kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja perawat ( $Y_2$ ).

Berdasarkan uraian Tabel di atas, maka pengaruh tidak langsung Konflik peran ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) melalui stres kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,009 > pengaruh langsung Konflik peran ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) sebesar - 0,378.. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Konflik peran dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang artinya semakin meningkatnya konflik peran maka kinerja akan menurun.

Pengaruh tidak langsung Beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) stres kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,002 > pengaruh langsung Beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) sebesar -0,009. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Beban kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang artinya semakin meningkatnya Beban kerja maka kinerja akan menurun.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Hasil uji statistik yang diperoleh nilai  $\rho=0,000 < \rho= 0,05$  nilai *standardized coefficient beta* maka dengan ini  $H_1$  di terima sehingga dapat di katakan bahwa Konflik peran berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres. Artinya semakin

besar Konflik yang di alami perawat maka akan semakin meningkatkan Stres kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Temuan tersebut menandakan bahwa Perawat Konflik peran cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sehingga konflik peran ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja .

Konflik peran yang di alami perawat di Rumah Sakit Islam Faisal masih tergolong cukup rendah, dengan nilai 21,3% dengan sumbangsi paling banyak pada umur 20-30 tahun di karenakan pada umur tersebut mereka memiliki anak dengan kondisi yang masih kecil yang pasti masih sangat butuh perhatian dari sosok ibu di bandingkan dengan perawat dengan usia di atas 40 yang umur anaknya sudah lebih besar dan tidak terlalu membutuhkan perhatian dan waktu bersama yang lebih .

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama berbunyi “konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja pada perawat wanita” dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu.

## **2. Pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja Perawat**

Berdasarkan Hasil uji statistik yang diperoleh nilai  $\rho=0,498 > \rho= 0,05$  nilai *standardized coefficient beta* maka dengan ini H2 di tolak sehingga dapat di katakan bahwa beban kerja dari perawat wanita Rumah Sakit Islam Faisal tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap stres. Hal ini membuktikan bahwa walaupun perawat mengalami beban kerja namun tidak menimbulkan stres di

karenakan mereka mampu mengatasi beban tersebut.

Perawat merasakan timbulnya Beban kerja tidak selalu mengakibatkan stres karena beban kerja yang di alami tidak terlalu berat dan masih sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang di miliki, serta di anggap wajar dari tugas dan tanggung jawab dari seorang perawat.

Pada analisis univariat sebelumnya terlihat bahwa perawat yang merasa terbebani termasuk sedikit yaitu hanya senilai 21,3% di bandingkan dengan yang tidak terbebani senilai 78,8%. Jadi dapat disimpulkan beban kerja yang di alami oleh perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar kurang terbebani.

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua “Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja pada perawat wanita” dapat di tolak.

## **3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil uji statistik, menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $\rho=0,033 < \rho=0,05$ . Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, dan nilai hubungannya sebesar  $-0,378$  maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja berpengaruh secara negatif dan signifikan. H3 di terima dengan demikian artinya Konflik yang terjadi mengakibatkan perawat tidak dapat fokus dalam menjalankan dua peran sekaligus yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat di Rumah Sakit, semakin tinggi tingkat Konflik peran maka kinerja juga akan semakin menurun.

Secara keseluruhan perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal hanya sedikit yang mengalami konflik peran jumlah 10 orang dan yang paling banyak mengalami konflik yaitu

usia 20-30 sebanyak 57,4%, di bandingkan dengan usia 41-50 sebanyak 8,5%.

#### **4. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,953 > 0,05$ . Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, H4 di tolak maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh beban kerja terhadap Kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Temuan ini dapat di interpretasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya beban kerja yang di miliki perawat tergolong rendah maka beban kerja yang di alami perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perawat. Beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan juga menentukan bagaimana seorang perawat dapat melaksanakan tugas yang ditentukan dengan baik serta mereka dapat menikmati pekerjaannya. Apabila seorang perawat mampu mencapai target serta merasa nyaman dalam melaksanakan setiap tugas yang berikan maka kinerja perawat tersebut akan terus meningkat.

Kinerja seorang perawat dapat di lihat dari mutu asuhan keperawatan ,untuk meningkatkan pelayanan mutu pelayanan kesehatan sala satu yang harus di intervening , dimana penelitian yang peneliti lakukan disini sebagian besar perawat tidak memiliki konflik peran yang menyebabkan stres, hanya sebagian kecil perawat yang memiliki konflik peran ganda dengan stres, ada juga perawat yang memiliki konflik peran ganda namun tidak stres karena mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi konflik dan stres kerja pada responden, yaitu antara lain beban kerja yang overload dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja perawat tetapi stres kerja juga

sangat berpengaruh pada kinerja perawat.

#### **5. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres kerja Perawat**

Pada uji statistik di ketahui pengaruh langsung Beban kerja terhadap kinerja perawat senilai  $-0,009$ , sedangkan pengaruh tidak langsung Beban kerja terhadap kinerja perawat senilai  $0,002$ . Nilai pengaruh tidak langsung Beban kerja terhadap kinerja diperoleh dari hasil perhitungan pengaruh langsung Beban kerja terhadap Stres dan pengaruh langsung Stres terhadap kinerja perawat, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,009 \times 0,018 = 0,002$ .

Berdasarkan uraian dari uji statistik sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh langsung Beban kerja terhadap kinerja senilai  $-0,009 < \text{pengaruh tidak langsung Beban kerja terhadap kinerja perawat melalui Stres sebesar } 0,002$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stres menjadi variabel intervening yang mempengaruhi secara sempurna. Artinya semakin meningkatnya Stres perawat yang ditimbulkan dari Beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah sakit Islam Faisal Kota Makassar secara negatif.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya telah di jelaskan bahwa H6 di terima artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel interveningnya, walaupun beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja namun ketika beban kerja tersebut sudah tinggi dan mempengaruhi stres kerja maka juga akan berdampak secara negatif pada kinerja perawat Rumah Salit Islam Faisal Kota Makssar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat dan namun dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat dengan melalui Stres kerja. Diketahui hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres merupakan variabel intervening yang sempurna untuk mempengaruhi antara beban kerja dan kinerja perawat.

Penelitian yang peneliti lakukan, disini terdapat hubungan antara Beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai intervening, dimana penelitian yang peneliti lakukan disini

menyimpulkan sebagian besar perawat yang memiliki beban kerja mengakibatkan stres, dan hanya sebagian kecil perawat yang memiliki Beban kerja sehingga stres, ada juga perawat yang memiliki Beban kerja namun tidak stres karena mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi stres pada responden. Perhatikan adalah beban kerja. Berdasarkan hasil yang telah di dapatkan sebagian besar perawat memiliki beban kerja cukup rendah dengan kinerja cukup baik.

## **6. Pengaruh Konflik peran Terhadap Kinerja Melalui Stres kerja Perawat**

Pada hasil uji statistik besar pengaruh Konflik peran terhadap kinerja perawat senila - 0,378, sedangkan pengaruh tidak langsung Konflik peran terhadap kinerja perawat senilai 0,009. Nilai pengaruh tidak langsung Konflik peran terhadap Stres diperoleh dari hasil perhitungan pengaruh langsung Konflik peran terhadap Stres dan pengaruh langsung Stres terhadap kinerja perawat, sehingga pengaruh tidak langsung senilai  $0,509 \times 0,018 = 0,009$

Berdasarkan uraian dari uji statistik sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh langsung Konflik peran terhadap kinerja senilai  $-0,378 <$  pengaruh tidak langsung Konflik peran terhadap kinerja perawat melalui stres senilai 0,009. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_5$  diterima artinya Stres menjadi variabel intervening yang sempurna. Artinya semakin meningkatnya stres perawat yang ditimbulkan dari Konflik peran maka akan semakin mempengaruhi secara negatif kinerja perawat di Rumah sakit Islam Faisal Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik peran dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat dengan melalui Stres kerja sebagai variabel interveningnya. Diketahui hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres merupakan variabel intervening yang berpengaruh antara Konflik peran dan kinerja perawat.

Penelitian yang peneliti lakukan, disini terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan konflik peran ganda perawat wanita stres kerja sebagai intervening, dimana penelitian yang peneliti lakukan disini menyimpulkan sebagian besar perawat yang memiliki beban kerja mengakibatkan stres, dan hanya sebagian kecil perawat yang memiliki Beban kerja sehingga stres, ada juga perawat yang memiliki Beban kerja namun tidak stres karena mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi stres pada responden.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018 dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap stres kerja perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
2. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap stres kerja perawat wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
3. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
4. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
5. Konflik peran berpengaruh secara tidak langsung secara negatif terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
6. Beban Kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif terhadap kinerja melalui stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

## **SARAN**

Setelah dilakukan penelitian dan diperoleh suatu kesimpulan, maka peneliti ingin memberikan saran, yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan agar perawat bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dengan masalah keluarga dengan tidak membawa permasalahan

- pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja.
2. Bagi pihak Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar diharapkan agar lebih memperhatikan kesejahteraan perawat yang mengalami *work family conflict* agar dapat mengurangi tingkat stres dan agar dapat menghindari dari masalah-masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.
  3. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan dapat menambah dependent variable yang lain, seperti kelelahan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, karena pada hasil penelitian ini masih besar dipengaruhi oleh dependent variable lainnya.
  4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih akurat dan menambahkan variabel-variabel yang masih kurang dari penelitian sebelumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfi sabella rosyad, 2016, hubungan konflik peran ganda (*work family conflict*) pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dealer di Kota Ternate). SEMNAS FEKON. (Diakses Tanggal 01 Sep 2018).
- Adityawarman, Yudha. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Depkes. RI, 2004. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI, Jakarta
- Depkes RI, 2005. Ditjen Pelayanan Medik, Indikator Kinerja Rumah Sakit, Jakarta: Departemen Kesehatan
- Ferri Novliadi, 2010 Pengaruh Kondisi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Kaban Jahe Kab. Karo
- Ghislieri. 2017 Work Family Conflict And Enrichment In Nurse: Between Job Demands, Perceived Organisational Support And Work-Family Backlash. J.Nurs Manag.
- Inayatul hidayat, 2017 Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Indonesia KKR. Profil Kesehatan Indonesia 2015 [Internet]. 2015 [cited 2017 Jan 21]. Available from: <https://data.go.id/dataset/data-tenagakeperawatan/resource/7aece8e2-6b03-4100-83a2-6095900d355a> pada 28 Desember 2016
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- kartika amiruddin, 2017. pengaruh pemasaran internal terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat (kajian pada rumah sakit prima husada sengkang kabupaten wajo
- Muhammad iqbal, 2016. pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada rumah sakit umum daerah menggala (*Bandar lampung*)
- Mawarni, 2016. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi tenaga perawat di bagian rawat inap rumah sakit islam faisal kota makassar tahun 2015.*
- Munandar, 2005. Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit: Universitas Indonesia Press: Jakarta
- Irham Fahmi, Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus, (Bandung, Alfabeta, 2013)

- Irwady, 2007. *Beban Kerja Perawat/* <http://www.scribd.com/doc/36043707/> *Penilaian Beban*
- Notoatmodjo, Prof. Dr. Soekidjo. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pasolong H. 2011. *Teori Administrasi Publik*. cetakan ketiga. Penerbit: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Ratri Dwi Utami, 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu*
- Rindah sawiji, 2017. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedirman Kebumen*
- Suratiah. *Dilema Wanita Antara Industri Rumah Tangga dan Aktifitas Domestik*. Yogyakarta: Aditya Media; 1999.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*, Penerbit : Mitra Cendikia, Yogyakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan
- Veithzal Rivai, Mulyadi. D (2011), *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, PT *RajaGrafindo Persada Jakarta*
- Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2015) Hal;724
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*
- Wahyuni awalya nahwi, 2017. *pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita karir dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pt.telekomunikasi indonesia tbk (makassar)*
- Wulandari, iawanti 2015 “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

**Lampiran:**

**Tabel 1.** Distribusi Perawat Berdasarkan Kelompok Umur  
Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Klp. Umur	Frekuensi	Persentasi
	n	%
20-30	27	57,4
31-40	15	31,4
51-50	4	8,5
≥ 50	1	2,1
Total	47	100,0
Masa Kerja		
≤ 10	34	72,3
10-20	10	21,3
≥ 20	3	6,4
Total	47	100,0
Pendidikan Terakhir		
DIII	19	40,4
S1	25	53,2
Ners	3	6,4
Total	47	100,0
Jumlah Anak		
1 orang anak	22	46,8
2 orang anak	18	38,3
3 orang anak	7	14,9
Total	47	100,0

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 2.** Distribusi Perawat Berdasarkan pernyataan Kinerja  
Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

No.	Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Baik	42	88,4
2.	Tidak	5	10,6
Total		47	100

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 3.** Distribusi Perawat Berdasarkan pernyataan Konflik Peran  
Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

No.	Konflik Peran	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Konflik	10	21,3
2.	Tidak konflik	37	78,8
Total		47	100

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 4.** Distribusi Perawat Berdasarkan pernyataan Beban Kerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

No.	Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Terbebani Tidak	10	21,3
2.	Terbebani	37	78,8
Total		47	100

Sumber: Data Primer 2018

**Tabel 5.** Distribusi Perawat Berdasarkan pernyataan Stres Kerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

No.	Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Stres	8	17,0
2.	Tidak Stres	39	83,0
Total		47	100

Sumber: Data Primer 2018

**Tabel 6.** Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Konflik Peran dan Stres Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Konflik peran	Stres				Jumlah	
	Tidak stres		Stres		n	%
	n	%	n	%		
Tidak Konflik	33	89,2	4	10,8	37	100
Berkonflik	6	60,6	4	40,0	10	100
Total	39	83,0	8	17,0	47	100

Sumber: Data Primer 2018

**Tabel 7.** Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Beban Kerja dan Stres Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Beban Kerja	Stres				Jumlah	
	Tidak stres		Stres		n	%
	n	%	n	%		
Tidak terbebani	37	94,9	0	0	37	100
Terbebani	2	20,0	8	80,0	10	100
Total	39	83,0	8	17,0	47	100

Sumber: Data Primer 2018

**Tabel 8.** Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Konflik Peran dan Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Konflik peran	Kinerja				Jumlah	
	Tidak		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Tidak berkonflik	5	13,5	32	86,5	37	100
Berkonflik	0	0	10	100,0	10	100
Total	39	83,0	8	17,0	47	100

Sumber: Data Primer 2018

**Tabel 9.** Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Konflik Peran dan Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Beban Kerja	Kinerja				Jumlah	
	Tidak		Baik			
	n	%	n	%	n	%
Tidak Terbebani	5	13,5	32	86,5	37	100
Terbebani	0	0	5	100,0	5	100
Total	39	83,0	8	17,0	47	100

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 10.** Hasil Pengujian Normalitas Data

No	Variabel	Kolmogorov-smirnov Z	Alpha	Kesimpulan
1	Kinerja	1,418	0,5	Normal
2	Konflik Peran	1,062	0,5	Normal
3	Beban Kerja	0,752	0,5	Normal
4	Stres	1,653	0,5	Normal

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 11.** Koefisien Jalur Pengaruh Pengaruh Konflik Peran Beban kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Perawat

No	Jalur	Estime
1	Konflik-Stres (py1X1)	0,509
2	Beban-Stres (py1X2)	0,094
3	Konflik –Kinerja (py2X1)	-0,378
4	Beban-Kinerja (py2X2)	-0,009
5	Stres-Kinerja (py2y2)	0,018

*Sumber: Data Primer 2018*

**Tabel 12.** Rangkuman Pengaruh signifikan Dan Tidak Signifikan Konflik Peran Beban kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Perawat

No	Variabel	Jalur		Sig
		Langsung	Tidak langsung	
1	X1 → y1	0,509	0	0,000
2	X2 → y1	0,094	0	0,498
3	X1 → y2	-0,378	0,009	0,033
4	X2 → y2	-0,009	0,002	0,953

*Sumber: Data Primer 2018*