



Artikel Penelitian

Kata Kunci:

Konflik Peran Ganda;
Kinerja;
Perawat Wanita

Keywords:

Multiple Role
Conflict;
Performance;
Female Nurse

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Ekawati Saotri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Sembilanbelas
November Kolaka
Indonesia

EMAIL

ekawatisaputri@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita

The Effect of Multiple Role Conflict on the Performance of Women Nurses

Evodius Nasus¹, Ekawati Saputri^{2*}, Grace Tedy Tulak³

^{1,2,3}Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia

Abstrak: Profesi keperawatan yang dianggap sebagai pekerja sosial harus memiliki kompetensi dan ketenangan dalam memberikan pengobatan kepada pasien. Namun secara psikologis perawat wanita khususnya, merasa bersalah selama melakukan asuhan keperawatan karena merasa dikucilkan oleh keluarganya. Banyak perawat yang tidak dapat mengatasi masalahnya meskipun memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk mengurangi tingkat atrisi yang tinggi saat ini di antara perawat, rumah sakit dan manajer harus bekerja sama untuk meminimalkan konflik peran ganda atau konflik keluarga-pekerjaan bagi perawat Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Pengambilan responden menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 75 responden. Hasil uji *Spearman Rho* menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka (*p value* 0,000). Perawat wanita dapat menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai ibu dan istri tanpa mengurangi kinerja sebagai perawat. Mayoritas perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka memiliki kinerja tinggi walaupun konflik peran ganda juga dirasakan tinggi.

Abstract: The nursing profession that is considered a social worker must have competence and composure in providing treatment to patients. But psychologically, female nurses in particular feel guilty during nursing care because they feel ostracized by their families. Many nurses cannot overcome their problems even though they have high competence. To reduce the current high attrition rate among nurses, hospitals and managers must work together to minimize dual role conflict or family-work conflict for nurses. The purpose of this study was to determine and analyze whether multiple role conflict affects the performance of female nurses at home Benyamin Guluh Kolaka Hospital. This study uses analytic description research with a cross sectional study approach. Respondents were taken using a purposive sampling technique to obtain a total sample of 75 respondents. Spearman Rho test results show that there is an effect of multiple role conflict on the performance of female nurses at Benyamin Guluh Kolaka Hospital (*p value* 0.000). Female nurses can carry out their roles and responsibilities as mothers and wives without reducing their performance as nurses. The majority of female nurses at Benyamin Guluh Kolaka Hospital have high performance even though multiple role conflicts are also felt to be high.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 7 Juli 2023

Pages: 657-663

LATAR BELAKANG

Keperawatan merupakan profesi penting dalam pelayanan kesehatan yang penting untuk membantu memenuhi kebutuhan pasien (Suweko and Warsito 2019). Perawat wanita adalah mayoritas di rumah sakit. Perawat merupakan profesi yang dominan dibandingkan profesi lain dalam bidang kesehatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki pendidikan formal dan tanggung jawab untuk memberikan pengobatan kepada pasien. Profesi keperawatan yang dianggap sebagai pekerja sosial harus memiliki kompetensi dan ketenangan dalam memberikan pengobatan kepada pasien. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia yang santun dan ramah (Santoso 2021).

Namun secara psikologis perawat wanita khususnya, merasa bersalah selama melakukan asuhan keperawatan karena merasa dikucilkan oleh keluarganya. Banyak perawat yang tidak dapat mengatasi masalahnya meskipun memiliki kompetensi yang tinggi. Jika perawat wanita tidak bisa menyelaraskan fungsi gandanya, maka dapat dipastikan akan mendapatkan masalah dalam pekerjaannya. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik antara peran sebagai ibu rumah tangga dan perawat (M. L. Wang and Tsai 2014). Peran ganda itu sendiri biasanya terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usahanya dipengaruhi oleh kemampuan yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan dari peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja dan waktu yang berlebihan (Hasibuan and Sinurat 2021).

Penelitian terhadap 110 perawat pria dan 137 perawat wanita menunjukkan bahwa perawat wanita lebih rentan terhadap konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan dengan perawat pria. Konflik peran ganda atau biasa dikenal *Work-family conflict* (WFC) disebabkan oleh hubungan positif antara ibu rumah tangga dan perawat. Semakin tinggi kebutuhan kedua fungsi tersebut, semakin besar potensi konflik (Pamintaningtyas and Soetjningsih 2020). Studi lain di Madura menunjukkan dari 30 perawat, 42% terkena dampak konflik peran ganda. Sedangkan penelitian di Italia terhadap 500 perawat menunjukkan bahwa ada korelasi antara fungsi ganda (Khoiroh 2015).

Lebih dari empat perlima (85%) pekerja di seluruh dunia berusaha menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan keluarga. "Konflik pekerjaan-keluarga" telah menjadi masalah sumber daya manusia yang signifikan karena para karyawan ini berharap dapat memberikan perhatian yang memadai terhadap tuntutan pekerjaan dan keluarga. Akibat kebutuhan akan kehamilan dan pengasuhan anak, perawat wanita sering meninggalkan pekerjaan mereka atau memilih untuk bekerja paruh waktu. Abrahamsen (2019) menyarankan bahwa hanya ketika perempuan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga mereka dapat melanjutkan pekerjaan mereka. Untuk mengurangi tingkat atrisi yang tinggi saat ini di antara perawat, rumah sakit dan manajer harus bekerja sama untuk meminimalkan konflik peran ganda atau konflik keluarga-pekerjaan bagi perawat mereka.

Perawat wanita adalah mayoritas yang terkena dampak konflik peran ganda karena tugas berat dan tanggung jawab mereka untuk keselamatan pasien. Berbagai karakter perawat diciptakan oleh berbagai bagian pekerjaan, seperti jadwal shift, disiplin yang ketat, persaingan antar perawat. Konflik peran ganda merusak kinerja. Namun, dukungan dari kerja tim dapat meminimalkan konflik dan memaksimalkan kinerja. Perawat wanita yang terkena dampak konflik peran ganda dapat menyebabkan kelelahan, bad mood di tempat kerja, dan lain-lain.

Rumah Sakit Benyamin Guluh (RSBG) sebagai satu-satunya rumah sakit terbesar di Kabupaten Kolaka memiliki sebanyak 120 perawat yang tersebar kedalam perawatan kelas I, II, III, VIP, dan ICU. Jumlah perawat wanita di RSBG berdasarkan data kepegawaian tercatat sebanyak 239 orang perawat. Berdasarkan pengamatan, mayoritas perawat wanita di RSBG mengalami konflik peran ganda yang dapat terlihat dari kurangnya kinerja perawat yang dievaluasi. Peran ganda yang dialami oleh perawat wanita dapat memberikan efek pada performa yang menurun secara signifikan (Arlinda 2019).

Berdasarkan fenomena yang terjadi, tim peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertema pengaruh konflik peran ganda dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yang menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka pada bulan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Sampel penelitian ini berjumlah 75 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan memenuhi kriteria inklusi yaitu perawat wanita yang bertugas di ruang perawatan kelas I, II, III, VIP, dan ICU, mempunyai anak minimal satu orang dan lama bekerja minimal satu tahun.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini dibagi 3 yaitu data demografi, kuesioner konflik peran ganda dan kuesioner kinerja. Kuesioner konflik peran ganda terdiri atas 10 item pertanyaan dan kuesioner kinerja terdiri atas 12 item pertanyaan.

Uji analisis menggunakan uji *Spearman Rho* untuk menilai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita (dengan nilai *p value* < 0,05). Uji regresi sederhana untuk menilai signifikansi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita (dengan nilai *p value* < 0,05).

HASIL

Hasil analisa data tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka sebagai berikut:

Analisa Univariat. Hasil analisa univariat terhadap karakteristik responden perawat wanita serta konflik peran ganda dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden Perawat Wanita

Usia	Frekuensi (%)
Mean (SD)	34,6(5,261)
Pendidikan	
D3 Keperawatan	59(78,7)
Ners	13(17,3)
S2 Keperawatan	3(4,0)
Lama Kerja	
1-5 tahun	14(18,7)
6-10 tahun	19(25,3)
11-20 tahun	39(52)
>20 tahun	3(4,0)
Lama Perkawinan	
1-5 tahun	20(26,7)
6-10 tahun	26(34,7)
11-20 tahun	28(37,3)
>20 tahun	1(1,3)
Jumlah Anak	
1 anak	26(34,7)
2 anak	31(41,3)
3 anak	16(21,3)
>3 anak	2(2,7)
Ruangan	
Kelas 1	20(26,7)
Kelas 2	6(8,0)
Kelas 3	25(33,3)
VIP	17(22,7)
ICU	7(9,3)

Tabel 1 menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden bahwa sebagian besar memiliki rata-rata usia 34,6 tahun dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 59 orang (78,7%). Responden yang memiliki lama kerja 11-20 tahun sebanyak 39 orang (52%) dan memiliki lama perkawinan 11-20 tahun sebanyak 28 orang (37,3%) serta memiliki 2 orang anak sebanyak 31 (41,3%). Sebagian besar responden bekerja di Ruang Kelas 3 sebanyak 25 orang (33,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi berdasarkan Konflik Peran Ganda dan Kinerja Perawat Wanita

Konflik Peran Ganda	Frekuensi (%)
Rendah	0(0,0)
Sedang	5(6,7)
Tinggi	70(93,3)
Kinerja	
Rendah	0(0,0)
Sedang	4(5,3)
Tinggi	71(94,7)

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 70 orang (93,3%) memiliki konflik peran ganda tinggi dan sebanyak 71 orang (94,7%) memiliki kinerja tinggi.

Analisa Bivariat. Hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji *Sperman Rho* terhadap pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita

Konflik Peran Ganda	Kinerja	
	OR	<i>p value</i>
	0,650	0,000

Tabel 3 menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi kinerja perawat wanita (*p value* = 0,000) dengan nilai hubungan/pengaruh yang kuat (OR = 0,650).

Analisa Multivariat. Hasil analisa multivariat dengan menggunakan uji regresi sederhana terhadap pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita

Kinerja	B	t	<i>p value</i>
	1,229	7,312	0,000

Tabel 4 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja perawat wanita (*p value* = 0,000).

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga (Weer and Greenhaus 2014). Konflik peran ganda terjadi akibat tekanan pekerjaan dan keluarga. Apabila karyawan yang menikah tidak dapat menjalankan peran antara keluarga dan pekerjaan maka akan berdampak pada proses pelaksanaan pekerjaannya yang kurang produktif, tidak dapat berfungsi normal dan menjadi tidak seimbang (Muis

et al. 2021). Begitu pula halnya dengan perawat wanita yang bekerja di rumah sakit memiliki tanggung jawab yang besar. Perawat wanita yang memiliki peran sebagai ibu juga bekerja sebagai perawat di rumah sakit turut mempengaruhi kinerja. Wanita yang bekerja dengan status menikah dan memiliki anak juga memiliki tanggung jawab yang besar untuk merawat pasien di rumah sakit yang memiliki beban kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja.

Penelitian Yanti and Yudhaningsih (2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja yaitu semakin tinggi konflik peran ganda semakin menurunkan kinerja perawat. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi walaupun konflik peran ganda yang dirasakan tinggi. Konflik peran ganda akan mempengaruhi kinerja perawat wanita secara positif jika wanita dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat saat berada di rumah sakit dan menjalankan peran ibu dan istri saat berada di rumah. Perawat wanita yang dapat mengendalikan konflik peran ganda dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja seorang perawat (Jalil, Fanggidae, and Fanggidae 2020). Hal ini juga dibuktikan pada penelitian ini bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit benyamin Guluh Kolaka masih tinggi walaupun konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita juga tinggi. Perawat masih dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab di rumah dan tidak mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka dapat mengerjakan pekerjaan keperawatan sesuai dengan ketentuan/standar keperawatan yang berlaku dan selalu tepat waktu sesuai dengan pengaturan jam kerja. Penelitian Huda, Prihatini, and Paramu (2019) juga menyatakan bahwa perawat wanita telah terampil untuk menyelesaikan pekerjaan keperawatan tanpa terganggu kepentingan keluarga sehingga kinerja perawat pun meningkat tanpa mencampuradukkan kepentingan keluarga dengan pekerjaan. Hal ini juga dapat dilihat pada kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka yang menunjukkan kinerja tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda tidak memberikan dampak negatif dan mempengaruhi perawat untuk tidak memenuhi tanggung jawab sebagai perawat.

Konflik peran ganda juga dapat disebabkan adanya jadwal shift malam sehingga mengharuskan perawat wanita untuk bekerja mulai malam hari hingga pagi hari dan mengakibatkan perawat tersebut harus meninggalkan keluarganya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat. Seperti halnya penelitian Rifana (2018) menyatakan bahwa shift malam dan konflik peran ganda mempengaruhi kinerja perawat sehingga jika kedua kewajiban tidak terpenuhi maka akan muncul suatu konflik keluarga-pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku perawat saat bekerja. Oleh karena itu, untuk mengurangi efek negatif dari konflik peran ganda dalam hal ini kelelahan emosional dan penurunan kinerja pihak manajemen dapat memberikan imbalan finansial (reward) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (I. A. Wang et al. 2021). Hal ini dapat dikatakan bahwa manajemen rumah sakit dapat memfasilitasi pemberian reward bagi perawat wanita sebagai bentuk penghargaan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab merawat pasien dan sebagai ibu dalam merawat keluarga di rumah.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Perawat wanita dapat menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai ibu dan istri tanpa mengurangi kinerja sebagai perawat. Mayoritas perawat wanita di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka memiliki kinerja tinggi walaupun konflik peran ganda juga dirasakan tinggi.

REKOMENDASI

Pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan dan memberikan dukungan bagi perawat wanita sehingga kinerja perawat akan terus meningkat. Selanjutnya dapat dilakukan penelitian

tentang dukungan dan motivasi dari kepala ruangan terhadap perawat wanita untuk meningkatkan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamsen, Bente. 2019. "A Longitudinal Study of Nurses' Career Choices: The Importance of Career Expectations on Employment in Care of Older People." *Journal of Advanced Nursing* 75(2): 348–56.
- Arlinda, Neneng Ngenda. 2019. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan." *Idea : Jurnal Humaniora*: 185–93.
- Hasibuan, Eva Kartika, and Lasma Rina Efrina Sinurat. 2021. "The Effect of Dual Role Conflicts on Nurse Performance at Private General Hospitals in Medan and Deli Serdang." *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science* 4(1): 57–66.
- Huda, Althof Sandi Ikmal, Dewi Prihatini, and Hadi Paramu. 2019. "Pengaruh Manajemen Konflik Peran Ganda , Pelatihan , Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Perawat Wanita (Studi Kasus Di RSUD BLAMBANGAN Banyuwangi) (The Influence Of Work-Family Conflict Management , Training , Health and Safety On The Performance." *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* VI(1): 181–85.
- Jalil, Umami Rosdiayanti, Rolland Epafras Fanggidae, and Apriana H.J. Fanggidae. 2020. "PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PSYCHOLOGICAL WELL- BEING TERHADAP KINERJA (Studi Pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang)." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(2): 237–47.
- Khoiroh, Mamluatul. 2015. "Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Di Puskesmas Guluk-Guluk Sumenep Madura." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5187/1/11410007.pdf>.
- Muis, Masyitha et al. 2021. "The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees." *Gaceta Sanitaria* 35(2018): S90–93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.
- Pamintaningtiyas, Ignatia Dimarda, and Christiana Hari Soetjningsih. 2020. "Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon." *Jurnal Psikologi Konseling* 16(1): 581–89. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68468417/13868-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1663750325&Signature=H1pnsJK11ZbDkLxOq3Ygp-yHfM-vP~ZlNhPEm0x1-zo3IZMEUPs644OaRabceR5ajPp8o~QOoWtPeGBqp1RlsLJEV-14S4mIRyA7TyY5cI0BanAVa-l8joCduZvZbIEiHdqv1z8JNYzI912Ed1kkXT>.
- Rifana, Nisa Yuna. 2018. "Pengaruh Shift Malam Dan Konflik Peran Ganda Terhadap." 313(2): 417–25.
- Santoso, Widi Ardian. 2021. *Etik Dan Hukum Profesi Perawat Dalam Pelaksanaan Praktik Keperawatan*.
- Suweko, Hadi, and Bambang Edi Warsito. 2019. "Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien Diruang Rawat Inap : Literatur Review." *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan* 10(1): 243.
- Wang, I An, Hung Yu Tsai, Meng Hsiu Lee, and Ren Chang Ko. 2021. "The Effect of Work–Family Conflict on Emotional Exhaustion and Job Performance among Service Workers: The Cross-Level Moderating Effects of Organizational Reward and Caring." *International Journal of Human Resource Management* 32(14): 3112–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651373>.
- Wang, Mei Ling, and Li Jane Tsai. 2014. "Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support." *Journal of Nursing Research* 22(3): 200–207.
- Weer, Christy, and Jeffrey H. Greenhaus. 2014. "Work-to-Family Conflict." *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*.

Yanti, Ni Komang Firda Mustiyana, and Ni Made Yudhaningsih. 2021. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 4(1): 47–64.