

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA
PERAWAT WANITA DI RUANG RAWAT INAP RSUD KRATON
KABUPATEN PEKALONGAN**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND
JOB STRESS OF FEMALE NURSE IN INPATIENT ROOM AT
KRATON HOSPITAL OF PEKALONGAN REGENCY**

Novi Yunita Lestari

Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Muhammadiyah Pekajangan
Pekalongan

Sigit Prasajo

Staf Pengajar Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Muhammadiyah
Pekajangan Pekalongan

ABSTRAK

Perawat di Indonesia saat ini di dominasi oleh kaum wanita. Perawat wanita yang sudah menikah rentan mengalami konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan salah satu stressor kerja bagi seorang wanita yang bekerja, sehingga banyak perawat yang mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita. Desain penelitian *deskriptif korelatif* melalui pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah 65 responden. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji statistik menggunakan uji *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan lebih dari separuh (55,4%) responden memiliki konflik peran ganda kategori sedang, lebih dari separuh (50,8%) responden mengalami stres kerja tingkat sedang dan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan, didapatkan nilai p value sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai korelasi *Spearman* (r) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dengan arah korelasi searah artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka semakin meningkat stres kerja perawat, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk manajemen keperawatan, diharapkan ada tindak lanjut untuk menangani konflik peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.

Kata kunci : konflik peran ganda, stres kerja, perawat wanita

ABSTRACT

Nurses in Indonesia are currently dominated by women. Nurses of married women are vulnerable to multiple role conflicts. Multiple role conflict is one of the work stressors for a woman who works, so many nurses experience work stress. This study aims to determine the dual role conflict relationship with work stress of female nurses. Descriptive correlative research design through cross sectional approach. The sampling technique uses total sampling with a total of 65 respondents. Data collection tool uses a questionnaire. Statistical test using Spearman rank test. The results showed that more than half (55.4%) of respondents had a dual role conflict in the moderate category, more than half (50.8%) of respondents experienced moderate job stress and there was a significant relationship between dual role conflict with work stress on female nurses in Inpatient room at Kraton Hospital of Pekalongan Regency, obtained value p value of 0,000 ($<0,05$) and Spearman correlation value (r) of 0,540 indicates that the strength of strong relationship with direction of unidirectional correlation means that the higher the level of dual role conflict, the more stress increases nurse work, and vice versa. The results of this study can be used as a source of information for nursing management, it is expected that there will be follow-up to address multiple role conflicts in married female nurses.

Keywords : work family conflict, job stress, female nurses

PENDAHULUAN

Tahun 2015 negara-negara ASEAN telah bersepakat untuk melakukan integrasi ekonomi dengan tujuan menciptakan stabilitas ekonomi dan kemakmuran yang merata di seluruh ASEAN dalam rangka menghadapi persaingan ekonomi global. Pengintegrasian ekonomi negara-negara ASEAN tersebut dikenal dengan *ASEAN Economic Community* atau masyarakat ekonomi asean (MEA). MEA membentuk ASEAN menuju pasar bebas. Karakteristiknya dengan menjadi kawasan ekonomi yang kompetitif dan memberi peluang pada peningkatan kualitas sumber daya manusia serta infrastruktur secara merata di kawasan ASEAN (Ambarriani, 2017).

Di era MEA, dimungkinkan tenaga profesional seperti dokter dan perawat profesional untuk bekerja di seluruh kawasan ASEAN. Hal ini memberikan peluang bagi rumah sakit untuk mendapatkan tenaga profesional terbaik untuk mendukung pelayanan kesehatan yang terbaik pula. Di sisi lain, bagi tenaga profesional dimungkinkan untuk memilih bekerja di seluruh kawasan ASEAN. Hal ini dapat menjadi peluang peningkatan pendapatan bagi tenaga profesional yang kompeten sekaligus menjadi tantangan bagi tenaga profesional untuk meningkatkan kompetensinya sehingga mampu bersaing di era MEA (Ambarriani, 2017).

Tugas manajemen rumah sakit di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menjadi semakin berat. Untuk rumah sakit swasta yang harus menghidupi diri sendiri jelas ini kompetensi manajer dalam melakukan proses manajemen sudah menjadi suatu kebutuhan. Persaingan tidak lagi hanya bersifat lokal, tetapi bersifat regional dan bahkan global. Perdagangan bebas yang memungkinkan rumah sakit asing untuk menanamkan modal di Indonesia menjadi suatu tantangan bahwa rumah sakit rumah sakit swasta di Indonesia harus melakukan terobosan strategi pelayanan dengan kualitas tinggi dan biaya yang efisien. Meskipun rumah sakit pemerintah bisa dikatakan lebih aman dalam masalah pendanaan rumah sakit, namun demikian tuntutan terhadap kinerja rumah sakit yang baik juga membutuhkan kompetensi yang tinggi dalam bidang manajemen.

Diberlakukannya BLU dan BLUD di rumah sakit pemerintah merupakan bukti bahwa rumah sakit pemerintah pun harus dikelola dengan menggunakan proses manajemen yang baik. Sistem Jaminan Kesehatan Nasional yang memberlakukan sistem paket untuk pelayanan kesehatan memaksa rumah sakit pemerintah pun harus dikelola secara efisien (Ambarriani, 2017).

Hal ini sering menimbulkan kekhawatiran terhadap kemampuan rumah sakit Indonesia untuk dapat bersaing. Menghadapi tingkat persaingan yang tinggi di sektor kesehatan khususnya rumah sakit. Salah satu strateginya, adalah pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan. Utamanya ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan, sesuai kompetensi yang diharapkan dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya kesehatan, pemerintah telah berupaya melalui tugas belajar diberbagai jenjang pendidikan. Seperti pendidikan dan latihan fungsional tenaga kesehatan, pendidikan dan latihan manajemen tenaga kesehatan, *workshop* dan beberapa bimbingan teknis untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2016).

Upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui akreditasi RS berskala internasional (*Joint Commission International / JCI*) diperlukan perbaikan dan pengembangan pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, memiliki peran yang amat penting dan memiliki daya ungkit yang besar untuk mencapai tujuan menuju Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia (*Dirjen Bina Upaya Kesehatan RI* 2013).

Pelayanan keperawatan sering disebut sebagai ujung tombak dari pelayanan yang ada di rumah sakit, sebagai pelaksana asuhan keperawatan, perawat selama 24 jam berada di dekat pasien, sehingga perawat memegang peranan yang cukup dominan dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan atau pasien. Pelayanan keperawatan bersifat komprehensif, mencakup pelayanan bio-

psiko-sosio-kultural dan spiritual (Nursalam, 2011).

Perawat merupakan salah satu profesi yang mulia, merawat pasien yang sedang sakit adalah pekerjaan yang tidak mudah. Tak semua orang bisa memiliki kesabaran dalam melayani orang yang tengah menderita penyakit. Pengalaman ilmu untuk menolong sesama memerlukan kemampuan khusus dan kepedulian sosial yang besar (Johnson, 1989 dalam Dwidiyanti, 2008). Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga, terutama pasien yang sulit dan kompleks merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat. Setiap hari perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien, namun juga rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter, peraturan yang ada di tempat kerja. Beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosional. Tidak hanya hal tersebut yang dapat menimbulkan stres. Permasalahan lain juga dapat berasal dari keterbatasan sumber daya manusia yang tidak mampu mengimbangi antara jumlah perawat dengan jumlah pasien. Kondisi ini akan memicu terjadinya kelelahan dalam kerja dan akan berdampak pada kesehatan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stres pada perawat (Almasitoh, 2011). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Widodo (2010) menunjukkan bahwa perawat IGD RSUD Dr. Moewardi di Surakarta mengalami tingkat stres sedang dengan 22 responden 73,3% dan terdapat 8 responden dengan tingkat stres berat 26,7%. Hasil penelitian lain yang dilakukan Indah (2011) menunjukkan bahwa stres kerja perawat di unit rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan didapatkan hasil stres kerja ringan 7 orang perawat (8,6%), stres kerja sedang 38 perawat (46,9%), dan stres kerja berat 36 perawat (44,4%).

Situasi-situasi yang dapat mencetuskan kondisi stres di antaranya beban kerja perawat yang tinggi, resiko terkena infeksi, shift kerja, tempat tinggal yang jauh dari rumah sakit, kemacetan lalu lintas dan faktor keluarga (Martina, 2012). Stres kerja dapat bersumber dari faktor-faktor pekerjaan, faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang

individu, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor-faktor organisasi dan stres peran/konflik peran) (Tosi dkk; Wijono, 2010; Nofrianda, 2014).

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit didominasi oleh perawat wanita dan sudah menikah. Hal ini diperkuat data PPNI tahun 2017 yang menunjukkan bahwa jumlah perawat sebanyak 359.339 orang yang terdiri 71% (256.326 orang) perawat wanita dan hanya 29% (103.013 orang) perawat laki-laki (Kemenkes RI, 2017). Perawat wanita yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan (Soeroso, 2008). Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang pekerja wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja yang lebih besar (Hartati, 2012).

Konflik peran sering timbul pada seorang yang memiliki peran ganda. Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Greenhaus, et. al., 2000 dalam Rachmasari, 2016). Perawat merupakan jenis pekerjaan dengan sistem kerja shift atau *shift work* adalah sistem yang diterapkan rumah sakit untuk meningkatkan produksi/pelayanan secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari yang terbagi menjadi shift pagi, shift siang dan shift malam (Winarsunu, 2008). Pada pekerja wanita yang bekerja dengan sistem shift rata-rata menghabiskan waktu 7-9 jam dalam sehari atau 42 – 59 jam dalam satu minggu di kantor. Waktu ini masih harus terbagi dalam urusan keluarga seperti urusan pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan

lingkungan sosial serta untuk mengurus diri sendiri.

Ketegangan akibat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Bekerja dengan sistem shift membuat tingkat kelelahan kerja menjadi lebih tinggi. Tercurahnya perhatian wanita pada pekerjaan menyebabkan energi dan waktunya menjadi terkuras saat bekerja. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada, sulit bagi mereka untuk dapat duduk dengan santai untuk membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain (Prasetyo, 2014). Hasil penelitian Sawiji (2017) menunjukkan bahwa perawat wanita dengan konflik peran ganda dalam kategori tinggi sebanyak 20,0%, perawat wanita dengan konflik peran ganda dalam kategori sedang sebanyak 64,8%, dan perawat wanita dengan konflik peran ganda dalam kategori rendah sebanyak 15,2%.

Hasil observasi yang dilakukan pada bulan Maret 2018 di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan pada 8 ruang rawat inap didapatkan data perawat sebanyak 116 orang, yang terdiri dari 69 perempuan dan 47 laki-laki. Data tersebut mendukung fenomena bahwa kaum perempuan mendominasi tenaga keperawatan di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan latar belakang di atas menguatkan alasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini “Apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan?”.

TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja

perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.

2. Tujuan Khusus

- Gambaran konflik peran ganda perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.
- Gambaran stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.
- Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif korelatif* dengan pendekatan *cross sectional*.

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan pada Januari tahun 2018 sebanyak 65 orang.

SAMPEL

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dengan sampel sebanyak 65 responden.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri dari dua bagian yaitu:

1. Bagian pertama, terdiri dari pertanyaan variabel konflik peran ganda

Kuesioner konflik peran ganda dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan *work-family conflict scale* (Frone et al, 2000) dialih bahasa oleh Supriatna (2011), Kuesioner ini telah peneliti modifikasi pada sistem jawaban dengan menguranginya yang tadinya 6 tingkatan menjadi 5 tingkatan yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner ini terdiri dari 14 pertanyaan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Terdapat 7 pertanyaan mengenai konflik pekerjaan-

keluarga dan 7 pertanyaan mengenai konflik keluarga-pekerjaan.

2. Bagian kedua, terdiri dari pertanyaan variabel stres kerja perawat

Kuesioner variabel stres kerja perawat dalam penelitian yang dilakukan ini disusun peneliti sendiri berdasarkan gejala stres (Wijono, 2010) yang terbagi dalam 3 aspek yaitu fisiologi, psikologis dan perilaku. Kuesioner stres kerja perawat ini terdiri dari 21 pertanyaan, bentuk pernyataan kuesioner merupakan pernyataan tertutup (*closed ended*) dengan menggunakan skala *Likert* 5 kategori yaitu “tidak pernah”, “jarang” “kadang-kadang”, “sering” dan “selalu”.

TEKNIK ANALISA DATA

1. Analisa univariat

Analisa univariat digunakan untuk menganalisis variabel-variabel secara deskriptif dengan menghitung frekuensi dan proporsi masing-masing variabel. Analisa univariat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda dan gambaran stres kerja perawat wanita.

2. Analisa bivariat

Analisa bivariat ini digunakan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Pekalongan. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik *Korelasi Spearman Rank* (ρ) karena untuk mengetahui adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan skala data ordinal dan ordinal. *Korelasi Spearman Rank* juga dapat untuk mengetahui arah hubungan dua variabel (Riyanto 2009, h. 123).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran konflik peran ganda perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh (55,4%) perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan memiliki konflik peran ganda kategori sedang yaitu 36 responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sawiji (2017)

yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat wanita yang sudah berkeluarga di RSUD Dr. Soedirman Kebumen memiliki konflik peran ganda tingkat sedang.

Hasil penelitian berdasarkan penilaian setiap dimensi menunjukkan konflik peran ganda yang paling tinggi yaitu pekerjaan-keluarga dengan nilai rata-rata 2,86, sedangkan yang keluarga-pekerjaan rata-rata 2,42. Hal ini menggambarkan bahwa konflik yang mendominasi pada perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan pada dimensi pekerjaan-keluarga. Artinya perawat wanita lebih memprioritaskan pada keluarga dibandingkan pekerjaan. Konflik peran ganda lebih tinggi pada kaum ibu muda, dikarenakan ibu muda cenderung memilih keluarga sebagai prioritas di atas karier, hal ini dapat disebabkan biasanya ibu muda masih memiliki anak yang masih kecil yang butuh peran seorang ibu. Meski begitu, para ibu muda tetap memiliki dilema, sekalipun menjadikan keluarga sebagai prioritas, tuntutan ekonomi dan pekerjaan membuat para perawat wanita tetap harus bekerja (Indar, 2014).

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena tidak dapat membantu dan merawat anak. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan

pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga (Gaffey, 2003 dalam Tedelina, 2013).

Berdasarkan nilai rata-rata setiap pertanyaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pertanyaan “Sepulang kerja saya terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan keluarga” dan “Saat saya kembali ke rumah, saya tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga” memiliki nilai rata-rata paling besar 3,29 dan 3,28 dibandingkan pertanyaan lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sawiji (2017) bahwa perawat wanita yang sudah menikah sering mengeluhkan kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan tugasnya sebagai ibu, merasa lelah dengan pekerjaan rumah, tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika memiliki permasalahan dengan keluarga dan tidak memiliki semangat bekerja ketika tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu karena terhambat pekerjaannya. Ketidakseimbangan tuntutan waktu antara pekerjaan dengan keluarga, jam kerja dan libur kerja yang tidak menentu pada perawat dapat membuat individu tersebut kurang bisa memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal sehingga menimbulkan terjadinya konflik peran ganda (Utaminingsih, 2017).

Waktu bersama keluarga yang kurang. Bekerja menggunakan sistem shift kerja membuat waktu bersama keluarga berkurang karena adanya jam kerja yang lebih panjang / intensitas lamanya waktu kerja terutama pada shift kerja malam, dimana memiliki jam kerja yang lebih panjang yaitu selama kurang lebih 10 jam dan dilakukan secara terus menerus selama 7 hari dalam seminggu sesuai dengan jadwal rotasi shift masing-masing pekerja (Prasetio, 2014).

Ketegangan akibat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Bekerja dengan sistem shift membuat tingkat kelelahan kerja menjadi lebih tinggi. Tercurahnya perhatian wanita pada pekerjaan menyebabkan energi dan waktunya menjadi terkuras saat bekerja. Ketika

sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang kerumah dengan sisa energi yang ada, sulit bagi mereka untuk dapat duduk dengan santai untuk membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain (Prasetio, 2014).

Terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan bagi wanita dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda (Rosiana, 2007) yaitu : manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan perannya. Manajemen waktu yang dapat dilakukan yaitu tentukan dan tetapkan tujuan dalam bekerja, tetapkan prioritas dan delegasikan beberapa tugas (baik tugas rumah maupun kantor) pada orang lain. Memperkerjakan asisten atau pembantu rumah tangga. Memperkerjakan seorang asisten rumah tangga dapat sangat membantu untuk meringankan beban pekerjaan rutin sehingga seorang wanita yang bekerja dapat lebih memberikan perhatian kepada anak maupun suaminya sepulang kerja, memiliki waktu bersantai bersama keluarga dan dapat berkomunikasi secara intensif dengan suami dan anak sehingga seorang wanita yang bekerja tetap dapat melaksanakan komitmennya untuk keluarga yaitu memberikan perhatian pada anggota keluarga dan melaksanakan tanggung jawab rumah tangga.

Seorang wanita yang bekerja perlu untuk mengusahakan *quality time* bersama keluarga dengan bersikap lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan. Makin wanita tidak efisien dan produktif dalam bekerja, makin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tertunda dan makin membuat wanita malas untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut, hingga dapat menghambat hubungan wanita dengan keluarga. Ketika sudah dirumah, pikiran wanita masih memikirkan mengenai deadline tugas / pekerjaan yang membuat pikiran menjadi tegang dan terbebani sehingga wanita

menjadi lebih sensitive dan mudah marah. Sehingga, diperlukan manajemen keluarga yang baik dan manajemen waktu yang baik sehingga dapat tercapai efisien dan produktivitas kerja (Rosiana, 2007).

Memelihara hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu. Dukungan moral dan emosional dari rekan kerja dan atasan dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat bekerja, dapat membantu ketika menghadapi masalah keluarga serta dengan pengertian dari rekan kerja dan atasan dapat membuat kita merasa lebih nyaman saat harus meninggalkan urusan pekerjaan untuk urusan keluarga yang penting. Bentuk bantuan adanya rekan kerja dapat diwujudkan dengan kita mendelegasikan beberapa pekerjaan kepada rekan kerja sehingga dapat mengurangi beban dalam bekerja (Rosiana, 2007).

2. Gambaran stres kerja perawat di Ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (50,8%) perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan mengalami stres kerja sedang yaitu 33 responden. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Desima (2013) yang menunjukkan bahwa sebagian besar (61,9%) perawat di ruang rawat inap RSI Malang mengalami stres kerja tingkat sedang.

Pekerjaan perawat merupakan pekerjaan yang rawan terhadap terjadinya stress kerja. Situasi-situasi yang dapat mencetuskan kondisi stres di antaranya beban kerja perawat yang tinggi, resiko terkena infeksi, shift kerja, tempat tinggal yang jauh dari rumah sakit, kemacetan lalu lintas dan faktor keluarga (Martina, 2012). Stres kerja dapat bersumber dari faktor-faktor pekerjaan, faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor-faktor organisasi dan stres peran/konflik peran) (Tosi dkk; Wijono, 2010; Nofrianda, 2014).

Hasil penelitian berdasarkan penilaian setiap dimensi menunjukkan dimensi yang paling tinggi yaitu perilaku dengan nilai rata-rata 2,34. Hal ini juga dapat dilihat pada jawaban responden yang menunjukkan sebagian besar (86%) responden menjawab kadang-kadang merasa tidak nafsu makan dan sebagian besar (95%) responden menjawab kadang-kadang merasa semangat kerja menurun. Perubahan perilaku akibat stres kerja ini bila tidak segera dikendalikan akan berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini dapat didukung hasil penelitian Nainggolan (2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan *p value* 0,001.

Banyak ditemui saat ini wanita juga ikut bekerja di dalam keluarga. Wanita memiliki karakteristik dan metabolisme yang berbeda dengan pria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat wanita lebih rentan terhadap konflik interpersonal dibanding dengan perawat laki-laki. Hal ini berkaitan dengan konflik peran sebagai ibu dari anak-anak, istri dari suami, peran sebagai petugas medis dan peran hormon dimana wanita lebih mudah mengembangkan stres (Hidayat, 2009).

Priyono (2009) menjelaskan bahwa wanita mengalami stres 30% lebih tinggi dari pada pria, pada wanita stres dapat muncul akibat proses kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosial. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Nasrani (2015) yang menyatakan bahwa wanita memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibanding pria dimana sebanyak 54 responden (38,8%) wanita mengalami stress ringan dan hanya 2 responden (4,9%) pria yang mengalami stress ringan. Wanita memiliki karakteristik psikologis yang lebih sensitif seperti cenderung meminta perlindungan, minat tertuju pada yang bersifat emosional dan konkrit, berusaha mengikuti dan menyenangkan orang tua dan bersifat subjektif.

Metabolisme tubuh wanita dipengaruhi oleh hormone estrogen dan progesteron (Priyono, 2009).

3. Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rank* didapatkan nilai ρ value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Nilai korelasi *Spearman* (r) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dan karena nilai korelasi r -nya (+) positif maka arah korelasinya positif artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja perawat, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga dapat dilihat melalui tabel silang pada tabel 5.3 di atas yang menunjukkan bahwa pada perawat yang memiliki konflik peran ganda kategori sedang sebagian besar (75%) memiliki stres kerja sedang, sedangkan pada perawat yang memiliki konflik peran ganda rendah sebagian besar (79,3%) memiliki stres kerja ringan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2015) yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah di PT. NAV Jaya Mandiri dengan arah korelasi hubungan yang searah semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan yang sudah menikah, maka akan diikuti dengan semakin tinggi stres kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Wijono (2010) bahwa konflik peran merupakan salah satu pencetus stres kerja. Kahn dkk. (1964, dalam Wijono, 2010) telah melakukan penelitian tentang konflik peran dalam suatu organisasi. Individu-individu lebih efektif dalam memainkan perannya ketika memahami tentang peran yang dimainkannya, sehingga tidak mengalami stres/tekanan-

tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi.

Perawat wanita yang bekerja dengan sistem shift rata-rata menghabiskan waktu 7-9 jam dalam sehari atau 42 – 59 jam dalam satu minggu di rumah sakit. Waktu ini masih harus terbagi dalam urusan keluarga seperti urusan pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan lingkungan sosial serta untuk mengurus diri sendiri. Bekerja menggunakan sistem shift kerja membuat waktu bersama keluarga berkurang karena adanya jam kerja yang lebih panjang atau intensitas lamanya waktu kerja terutama pada shift kerja malam, dimana memiliki jam kerja yang lebih panjang yaitu selama kurang lebih 10 jam dan dilakukan secara terus menerus selama 7 hari dalam seminggu sesuai dengan jadwal rotasi shift masing-masing pekerja (Prasetio, 2014).

Perawat sering mengeluhkan ketika pagi hari tidak sempat untuk membuatkan sarapan untuk keluarga, ketika malam hari tidak dapat menemani anak belajar atau istirahat karena harus bekerja serta tidak dapat menemani suami ketika dibutuhkan. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada, sulit untuk dapat duduk dengan santai membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain. Ketegangan akibat tekanan dari dua peran tersebut menjadi perawat wanita mudah mengalami stres kerja (Prasetio, 2014).

Perawat wanita dihadapkan oleh berbagai masalah baik dari pekerjaan maupun masalah keluarga. Wanita dalam kelompok keluarga merupakan tumpuan harapan pemenuhan rasa kasih sayang setiap anggota keluarganya, seorang wanita dalam keluarga dituntut untuk dapat membimbing dan mendidik anaknya, merawat, memelihara dan juga mengayomi anggota keluarganya (Utaminingsih, 2017).

Semua tuntutan yang harus dijalankan seorang wanita dalam keluarga harus mampu dijalankan agar perannya sebagai ibu rumah tangga dapat berjalan dengan baik. Ketika terdapat permasalahan di pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan maka seorang tersebut cenderung menjadi lebih emosional dan melimpahkan amarahnya pada keluarga begitu pula sebaliknya yang merupakan tanda terjadinya konflik berdasarkan tegangan (*strain based conflict*) (Gaffey, 2003 dalam Tedelina, 2013). Perawat wanita yang bekerja juga akan memiliki perasaan bersalah akibat tidak dapat mengurus keluarga dengan baik dan harus meninggalkan urusan keluarga karena harus bekerja.

Kelelahan yang dialami oleh seorang perawat akibat banyaknya peran dan tugas yang harus dijalankan serta dampak dari keadaan dimana wanita tidak dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung dapat terlihat, tetapi secara nyata keadaan tersebut tentu mempengaruhi emosi dan mental perawat yang lama kelamaan dapat membuat seorang wanita mengalami stress (Prasetio, 2014).

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah cenderung mengalami konflik peran ganda yang disebabkan tekanan-tekanan dari masing-masing peran. Konflik peran mengakibatkan psikologis terganggu yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan menjadi pencetus stres kerja perawat.

SIMPULAN

1. Lebih dari separuh (55,4%) perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan memiliki konflik peran ganda kategori sedang.
2. Lebih dari separuh (50,8%) perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan mengalami stres kerja tingkat sedang.
3. Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan,

didapatkan nilai p value sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai korelasi *Spearman* (r) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dengan arah korelasi searah artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka semakin meningkat stres kerja perawat, begitu juga sebaliknya.

SARAN

1. Bagi institusi pendidikan keperawatan
Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai konflik peran ganda dan stress kerja perawat wanita. Peneliti menyarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang lebih luas mengenai konflik peran ganda dan stres kerja perawat.
2. Bagi profesi keperawatan
Perawat diharapkan dapat semakin mampu untuk manajemen waktu, tenaga dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Perawat diharapkan dapat melakukan strategi untuk manajemen konflik peran ganda agar konflik peran tidak meningkat menjadi konflik peran ganda tinggi. Selain itu perawat juga dapat manajemen stress di tempat kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasien.
3. Bagi rumah sakit
Pihak rumah sakit perlu memberikan perhatian dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita dikarenakan masalah ini dapat memicu stress kerja yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

REFERENSI

- Almasitoh, UH. (2011). *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat*. Jurnal Psikologi. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Ambarriani, AS. (2017). *Peran Manajer Keuangan Rumah Sakit di Era*

- Masyarakat Ekonomi ASEAN.
<kanalpengetahuan.fk.ugm.ac.id>.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmadi, (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : EGC.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Desima, R (2013). *Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat*. Jurnal. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dirjen Bina Upaya Kesehatan RI (2013). *Menuju Rumah Sakit Kelas Dunia*. <buk.depkes.go.id>.
- Dwidiyanti, M. (2008). *Keperawatan dasar : konsep caring, komunikasi, etik dan aspek spiritual dalam pelayanan keperawatan*. Semarang : Hasani.
- Hartati, S. (2012). *Ketakutan Sukses pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Jurnal. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hawari, D. (2008). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta : Balai Penerbit FKUI.
- Hidayat, A A A (2009). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Indah, DK. (2011). *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Semarang : Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Indar 2014. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat Wanita RSUD Daya Kota Makassar*. Jurnal Manajemen FKM. Vol. 1, No 1.
- Kemenkes RI (2016). *Mempersiapkan Nakes Menghadapi MEA*. PPSDM Kemenkes RI. <<http://bppsdmmk.depkes.go.id>>.
- _____ (2017). *Infodatin : Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Jakarta : Pusdatin Kemenkes RI.
- Martina, A. (2012). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG)*. Skripsi. Depok : Universitas Indonesia.
- Mubarak, Santoso, Rozikin & Patonah (2008). *Ilmu Keperawatan Komunitas 2*, Jakarta : Sagung Seto.
- Munandar, AS. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nainggolan, V R (2018). *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan Tahun 2017*. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Nasrani, P (2015). *Perbedaan Tingkat Stres antara Laki-Laki dan Perempuan pada Peserta Yoga di Kota Denpasar*. Denpasar : Universitas Udayana.
- Nofrianda, R. (2014). *Hubungan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stres pada Guru Sekolah Dasar*. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Notoatmodjo. S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. cetakan 4. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam (2013). *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan :Skripsi, Tesis dan Instrument Penelitian Keperawatan*. edisi pertama. Salemba Medika. Jakarta.
- _____ (2011). *Manajemen Keperawatan*.edisi 3. Jakarta : Salemba Medika.
- Potter, PA. & Perry, AG. (2010). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik*. Alih Bahasa : Renata Komalasari. Jakarta : EGC.
- Prasetio, A. P. (2014). *Faktor-faktor yang Menyebabkan Konflik Kerja Keluarga pada Pekerja Spa Wanita di Bandung*

(Studi pada Jasa Nature Spa di Kota Bandung). Skripsi. Bandung : Institut Manajemen TELKOM.

- Priyono, A (2009). *Ilmu Pengetahuan Alam*. Jakarta : Ilmu Pengetahuan Alam.
- Puspitasari, E. (2016). *Peran Ganda Perempuan pada Ibu Bekerja di Desa Pakembinangun, Pakem, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachmasari, P. (2016). *Terus Produktif Bekerja Keluarga Bahagia Itu Utama Studi Family Friendly Policy pada Kehidupan Perawat. Prosiding The 2nd National Conference on Islamic Psychologi*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Rahmawati, A. (2015). *Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rasmun (2009). *Stress, Koping dan Adaptasi : Teori dan Pohon Masalah*, Jakarta : Sagung Seto.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Riyanto. A. (2009). *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan : dilengkapi Data Validitas dan Realibilitas serta Aplikasi Program SPSS*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Rosiana, D. (2007). *Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia*. Jurnal Psikologi Volume XXIII No. 2 April – Juni 2007 : 271 – 287. Bandung : Universitas Islam Bandung.
- Sari, E N P (2015). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Karyawati PT. Nav Jaya Mandiri*. Skripsi. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sawiji, R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Dr. Soedirman Kebumen*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Silalahi, HE. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Produktivitas Karyawati yang Berkeluarga pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan*. Skripsi. Medan : Universitas HKBP Nommensen.
- Soeroso, A. (2008). *Sosiologi 2*. Jakarta : Quadra.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sunaryo (2014). *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Supriatna, U. (2011). *Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang*. Tesis. Depok : Universitas Indonesia.
- Tedelina, LAR. (2013). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Ibu Rumah Tangga Dan Pekerja Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita Di Akademi Militer Magelang*. Skripsi. Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang : UB Press.
- UU RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Widodo (2010). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Kritis Dan Perawat Gawat Darurat di RSUD dr. Moewardi Surakarta*. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijayanti, HP. (2016). *Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Mekanik Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda di Kabupaten Banyumas*. Skripsi. Purwokerto : UMP.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Winardi (2008). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan*

Pengembangan). Bandung: Mandar
Maju.

Winarsunu T. (2008). *Psikologi Keselamatan
Kerja*. Malang : UMM Press.