

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN KONFLIK PERAN
GANDA PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH MENIKAH
DI RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN**

**THE CORRELATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH
CONFLICTS OF THE DUAL ROLE OF MARRIED FEMALE
NURSES IN AT BENDAN HOSPITAL OF
PEKALONGAN CITY**

Rani Widya Jayanti

Program Studi Sarjana Keperawatan
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

Sigit Prasojo

Staf Pengajar Program Studi Sarjana Keperawatan
Universitas 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 dapat diatasi dengan mengendalikan emosi-emosi negatif. Kemampuan tersebut erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah. Desain penelitian *deskriptif korelatif* melalui pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah 71 responden. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji statistik menggunakan uji *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan lebih dari separuh responden memiliki tingkat kecerdasan emosi dalam kategori tinggi yaitu 52 responden (53,5%), lebih dari separuh responden memiliki konflik peran ganda dalam kategori sedang yaitu 37 responden (52,1%) dan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan, dengan nilai *p value* sebesar 0,001 ($<0,05$). Hasil penelitian ini dapat dijadikan merekomendasikan pada pihak manajer keperawatan agar mengupayakan kemampuan kecerdasan emosi berkembang pada diri para perawat melalui pelatihan, pendidikan tambahan dan training guna mencegah konflik peran ganda pada perawat wanita.

Kata kunci : kecerdasan emosi, konflik peran ganda

ABSTRACT

Nurses in Indonesia are currently dominated by women. Married female nurses are prone to multiple role conflicts. Multiple role conflict can be overcome by controlling negative emotions. This ability is closely related to emotional intelligence. This study aims to determine the correlation of emotional intelligence with conflicting dual roles of married female nurses. Correlative descriptive research design through cross sectional approach. The sampling technique uses total sampling with 71 respondents. Data collection tool uses a questionnaire. Statistical tests using the Spearman Rank test. The results showed more than half of respondents had a high level of emotional intelligence in the category of 52 respondents (53.5%), more than half of respondents had a dual role conflict in the medium category of 37 respondents (52.1%) and there was a significant relationship between emotional intelligence with conflicting dual roles of married female nurses at Bendan City Hospital in Pekalongan, with a ρ value of 0.001 (<0.05). The results of this study can be used as recommendations for nursing managers to work on the ability of emotional intelligence to develop in nurses through training, additional education and training to prevent dual role conflict in female nurses.

Keywords : dual role conflict, emotional intelligence

PENDAHULUAN

Tugas manajemen rumah sakit di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menjadi semakin berat. 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. 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).

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 pasien. Pelayanan keperawatan bersifat komprehensif, mencakup pelayanan bio-psiko-sosio-kultural dan spiritual (Nursalam, 2013).

Perawat merupakan salah satu profesi yang mulia, merawat pasien yang sedang sakit merupakan 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. Untuk itu

perawat memerlukan kemampuan khusus dan kepedulian sosial yang mencakup ketrampilan intelektual, teknis dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku *caring* atau kasih sayang (Johnson, 1989 dalam Dwidiyanti, 2008).

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 memiliki peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang perawat 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 Rosyad, 2017).

Perawat merupakan jenis pekerjaan dengan sistem kerja *shift* atau *shift work* adalah sistem yang diterapkan perusahaan 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 (Rosyad, 2017).

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. Sehari bekerja kemudian pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada, sulit 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).

Hasil penelitian Wulandari (2013) menunjukkan bahwa dari 90 perawat, 2 perawat diantaranya atau sebesar 2,22% memiliki konflik peran ganda dengan kategori sangat tinggi, 19 perawat sebesar 21,11% memiliki kategori tinggi, 49 perawat sebesar 54,44% kategori sedang dan 16 perawat sebesar 17,78% kategori rendah. Hasil penelitian Somashekher (2018) menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam konflik peran tingkat tinggi ditemukan paling tinggi di antara perempuan yang sudah menikah (60,1%). Proporsi responden dalam konflik peran tingkat tinggi ditemukan lebih banyak untuk responden yang tempat asalnya adalah daerah pedesaan (56,3%) dibandingkan dengan wanita yang tempat asalnya semi-perkotaan (54,2%) dan daerah perkotaan (34,9%) Proporsi responden dalam konflik peran tingkat tinggi dapat ditemukan lebih tinggi di antara responden dengan tingkat pendidikan yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan responden dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Proporsi responden dalam tingkat konflik peran yang tinggi ditemukan pada tingkat yang lebih besar dengan tingkat pendapatan yang lebih rendah, semakin tinggi tingkat pendapatan, semakin rendah tingkat konflik peran dan sebaliknya.

Proporsi responden dalam konflik peran tingkat tinggi ditemukan relatif lebih banyak di antara responden keluarga inti (57,5 persen) dibandingkan dengan responden dari keluarga gabungan (41,2 persen). Nilai *chi-square* yang dihitung ternyata signifikan secara statistik pada tingkat probabilitas 0,01.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis keluarga dan tingkat konflik peran. Konflik peran relatif lebih banyak di antara responden keluarga inti dibandingkan dengan yang berasal dari keluarga bersama. Proporsi responden dalam konflik peran tingkat tinggi ditemukan lebih banyak di antara responden yang tergabung dalam SES yang lebih rendah (59,2 persen) sedangkan hanya 38,1 persen di antara responden yang tergabung dalam SES yang lebih tinggi. Proporsi responden dalam tingkat konflik peran yang rendah ditemukan relatif lebih banyak di antara responden yang termasuk SES yang lebih tinggi (27,4 persen) dibandingkan dengan responden yang memiliki SES yang lebih rendah (97,7 persen) (Somashekher, 2018)

Hasil penelitian Fita (2017) menunjukkan ada hubungan antara peran ganda dengan stres kerja perawat wanita, stres kerja yang akhirnya akan berimbas pada kinerja perawat yang buruk. Dampak lain yang bisa terjadi yaitu kualitas pelayanan kesehatan menjadi buruk dan mempengaruhi citra dari rumah sakit (Fita, 2017).

Konflik peran ganda dapat diatasi dengan mengendalikan emosi-emosi negatif, manajemen stres, manajemen waktu dan kesadaran diri. Kemampuan tersebut erat kaitannya dengan kecerdasan emosi individu. Kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri terutama berkaitan dengan relasi, berempati kepada orang lain, mengelola rasa gembira dan sedih, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri. Kecerdasan emosi ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya (Gitosaroso, 2012). Goleman (2015) menyatakan bahwa kesuksesan seseorang itu hanya ditentukan oleh 20% dari tingkat kecerdasan intelektual (IQ) nya, sedangkan yang 80% ditentukan oleh faktor lainnya, termasuk kecerdasan emosional (EQ). Orang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan

pikiran yang mendorong produktifitas mereka (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional ini sangat dibutuhkan oleh perawat, sebab perawat selalu berhubungan dengan pasien yang latar belakang budaya dan sifatnya berbeda. Selain harus memiliki sikap telaten serta penuh perhatian, perawat harus selalu bersedia menolong dengan penuh semangat, maka diperlukan pula kesediaan untuk selalu mengikuti segala yang ada hubungannya dengan masalah pelayanan kesehatan pada umumnya. Seorang perawat yang tidak mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat ditandai dengan sikap emosi yang tinggi, cepat bertindak berdasarkan emosinya, pemurung dan tidak sensitif dengan perasaan dan kondisi orang lain (Goleman, 2015). Hasil penelitian Bighami (2013) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda pada karyawan yang bekerja di pabrik karpet di Kashan.

Hasil observasi yang dilakukan pada bulan Februari 2019 di RSUD Bendan Kota Pekalongan didapatkan data perawat sebanyak 134 orang, yang terdiri dari 88 perempuan dan 46 laki-laki. Data tersebut mendukung fenomena bahwa kaum perempuan mendominasi tenaga keperawatan di RSUD Bendan Kota Pekalongan. Berdasarkan latar belakang di atas menguatkan alasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini “Apakah ada hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan?”.

TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah

menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

- a. Gambaran kecerdasan emosi perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan.
- b. Gambaran konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan.
- c. Hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan.

DESAIN PENELITIAN

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

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Pekalongan pada Januari tahun 2019 sebanyak 76 orang.

SAMPEL

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 71 responden.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan antara lain :

1. Kuesioner kecerdasan emosi

Kuesioner variabel kecerdasan emosi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitiannya Lukas (2010). Kuesioner ini terdiri dari 78 pertanyaan yang mencakup 12 subdimensi Kecerdasan Emosional. Penentuan subdimensi ini mengacu pada alat ukur tingkat kecerdasan emosional yaitu ESCI (*Emotional and Social Competency Inventory*). Kemudian setiap subdimensi diuraikan dalam pertanyaan-pertanyaan dengan acuan penelitian-penelitian sebelumnya terkait kecerdasan emosional serta modifikasi.

2. Kuesioner konflik peran ganda
Kuesioner konflik peran ganda dalam penelitian yang dilakukan ini diadaptasi dari Froneetal, kemudian dimodifikasi oleh Bustan (2016) dan pernah dipergunakan oleh Rosyad (2017). 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.

TEKNIK ANALISA DATA

1. Analisis Univariat
Analisa univariat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kecerdasan emosi dan gambaran konflik peran ganda perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Bendan Pekalongan.
2. Analisis Bivariat
Analisa bivariat ini digunakan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Bendan Pekalongan. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik *Korelasi Spearman Rank (rho)* karena untuk mengetahui adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan skala data ordinal dan ordinal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran kecerdasan emosi perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (53,5%) responden memiliki tingkat kecerdasan emosi dalam kategori tinggi, sebagian (43,7%) dalam kategori sedang, sebagian kecil (2,8%) dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan adanya keberagaman tingkat kecerdasan emosi pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan.
Keberagaman tingkat kecerdasan emosi perawat tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor. Secara teori faktor

yang mempengaruhi kecerdasan emosi yaitu faktor yang bersifat bawaan genetik dan faktor lingkungan. Mayer (dalam Goleman 2015) menyatakan pendapat bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa. Artinya bahwa tingkat kecerdasan emosi sangat dipengaruhi oleh usia dan pengalaman hidup.

Pengalaman hidup dari masa kanak-kanak hingga dewasa setiap individu perawat sangat beraneka ragam. Pengalaman yang diperoleh dari lingkungan akan mempengaruhi kecerdasan emosi individu. Pengalaman yang menyenangkan akan memberikan pengaruh positif terhadap individu, akan tetapi pengalaman yang tidak menyenangkan bila selalu terulang dapat memberi pengaruh yang negatif terhadap kematangan emosi individu (Rokhmawati & Aprilliani, 2013).

Karakteristik usia responden mayoritas pada rentang 26-35 tahun yaitu 48 (67,6%), dapat disimpulkan usia responden mayoritas tergolong dalam usia dewasa awal, sehingga tingkat kecerdasan emosinya masih dalam tahap perkembangan, karena kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan pertambahan usia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fariselli, Ghini dan Freedman (2009) bahwa orang yang lebih tua mungkin lebih tinggi dalam kecerdasan emosinya, penemuan ini menunjukkan kecerdasan emosi adalah kemampuan berkembang, ada kemungkinan bahwa semakin bertambahnya pengalaman hidup akan berkontribusi pada kecerdasan emosi (Fariselli, L., Ghini, M. dan Freedman, J. 2009).

Selain usia, faktor pendidikan juga dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi, dari data karakteristik pendidikan responden mayoritas berpendidikan DIII yaitu 66 (92,9%), sedangkan S1 hanya 7,1%, responden dengan pendidikan S1 cenderung lebih tinggi tingkat kecerdasan emosinya dibandingkan dengan pendidikan DIII. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tukijan dan Harnoto

(2011) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kecerdasan emosional. Dengan kata lain terdapat perbedaan kecerdasan emosional antara pendidikan DIII dengan pendidikan sarjana (Tukijan dan Harnoto, 2011). Hal ini dapat disebabkan semakin bertambah tingkat pendidikan perawat maka akan semakin banyak pengalaman dan wawasan yang didapat oleh perawat sewaktu dibangku perkuliahan baik yang menyenangkan maupun yang buruk yang akan berdampak dalam cara berpikir, bersikap maupun cara berperilaku, sehingga dapat terlihat penyesuaian dan pengalamannya di dunia pekerjaan. Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya (Agustian, 2009).

Kematangan emosi tidak dapat terjadi dalam sekejap melalui pemaksaan misalnya dengan mengikuti kursus-kursus kilat. Proses ini hanya dapat dipermudah jalannya, namun tidak dapat dipaksakan. Pekerjaan seperti perawat yang selalu berinteraksi langsung dengan pasien, diperlukan kemampuan mengenali emosi, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara perawat dengan pasien, perawat dengan keluarga, perawat dengan dokter, perawat dengan tim kesehatan yang lainnya (Martin, 2003 dalam Rokhmawati & Aprilliani, 2013).

2. Gambaran konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Benda Kota Pekalongan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki konflik peran ganda dalam kategori sedang yaitu 37 responden (52,1%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firmansyah (2019) yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh (54,4%) perawat wanita yang

sudah menikah di RSUD Banyumas memiliki konflik peran ganda tingkat sedang.

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).

Berdasarkan nilai rata-rata setiap pertanyaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pertanyaan "Saat saya kembali kerumah, saya tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga" memiliki nilai rata-rata paling besar 3,7 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).

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 (Prasetyo, 2014).

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 sensitif dan mudah marah. Sehingga, diperlukan manajemen keluarga yang baik dan manajemen waktu yang baik sehingga dapat tercapai efisien dan produktivitas kerja (Rosiana, 2009).

3. Hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Benda Kota Pekalongan

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rank* didapatkan nilai ρ value sebesar 0,001 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak, berarti ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Benda Kota Pekalongan. Nilai korelasi *Spearman* (r) sebesar -0,631 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dan karena

nilai korelasi r -nya (-) negatif maka arah korelasinya tidak searah artinya semakin tinggi nilai kecerdasan emosi maka semakin rendah konflik peran ganda perawat, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga dapat dilihat melalui tabel silang di atas yang menunjukkan bahwa pada perawat yang memiliki kecerdasan emosi tinggi sebagian besar (65,8%) memiliki konflik peran ganda rendah, sedangkan pada perawat yang memiliki kecerdasan emosi rendah seluruhnya (100%) memiliki konflik peran ganda tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Habel (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda. Nilai korelasi bernilai negatif, hal tersebut berarti kedua variabel memiliki arah hubungan negatif, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda begitu pula sebaliknya. Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. Pada konflik peran ganda terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda.

Kesadaran terhadap emosi yaitu mengetahui emosi mana yang sedang dirasakan dan alasannya; menyadari keterkaitan antara perasaan dengan pikiran, perbuatan dan katakana; mengetahui bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja; dan mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran-sasaran. Kesadaran terhadap bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan dapat menghindarkan diri untuk terperangkap dalam emosi yang tidak terkontrol (Goleman, 2015).

Cermat membaca situasi ketika dihadapkan pada tuntutan antara pekerjaan

dan keluarga yang harus dipenuhi secara bersamaan mungkin membuat individu mampu bernegosiasi dengan baik kepada rekan kerja atau keluarga sehingga dapat memenuhi tuntutan peran yang lebih penting untuk dilakukan terlebih dahulu. Selain itu, dengan adanya lebih banyak teman di tempat kerja membantu individu dalam penyelesaian tugas terkait dengan pekerjaan (Habel, 2012).

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat memungkinkan individu untuk menggunakan emosi untuk memandu pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan peran pada pekerjaan dan keluarga. Individu pun yakin akan kemampuan dirinya untuk mengatasi setiap tuntutan peran ganda dengan baik. Kecerdasan emosi memberikan kontribusi dalam mengatur suasana hati dan menjaga agar gangguan psikologis tidak melumpuhkan kemampuan berpikir sehingga individu mampu untuk menyelesaikan konflik serta menjaga kinerja tetap stabil (Nurhidayah, 2006 dalam Yurista, 2011).

SIMPULAN

1. Lebih dari separuh responden memiliki tingkat kecerdasan emosi dalam kategori tinggi yaitu 52 responden (53,5%).
2. Lebih dari separuh responden memiliki konflik peran ganda dalam kategori sedang yaitu 37 responden (52,1%).
3. Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Bendan Kota Pekalongan, didapatkan nilai ρ value sebesar 0,001 ($<0,05$) dengan nilai korelasi *Spearman* (r) sebesar -0,631 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dan arah korelasinya tidak searah artinya semakin tinggi nilai kecerdasan emosi maka semakin rendah konflik peran ganda perawat, begitu juga sebaliknya.

SARAN

1. Bagi institusi rumah sakit
Bagi Manajer Keperawatan agar mengupayakan kemampuan kecerdasan

emosi berkembang pada diri para perawat meliputi aspek aspek kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, pengelolaan hubungan, dengan langkah diadakan berbagai pelatihan, pendidikan tambahan dan training yang berkaitan untuk meningkatkan kecerdasan emosi perawat guna mencegah konflik peran ganda pada perawat wanita.

2. Bagi institusi pendidikan keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kurikulum pendidikan agar terdapat materi yang berkaitan dengan kecerdasan emosi meliputi aspek kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, pengelolaan hubungan melalui pelatihan dan pendidikan tambahan.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan data dasar untuk penelitian selanjutnya. Peneliti berharap adanya penelitian lanjut terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi konflik peran ganda perawat seperti dukungan suami, keberadaan asisten rumah tangga dan lain-lain.

REFERENSI

- Agustian, A. G. (2009). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta : ARGA Publishing.
- Ambarriani, A. S. (2017). *Peran Manajer Keuangan Rumah Sakit di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN*. diakses tanggal 24 Januari 2019. <<http://manajemenrumahsakit.net>>.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S 2010, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asmadi, (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : EGC.
- Bighami, M. K. (2013). The Effect of Emotional Intelligence on Work-Family Conflict Among Employees in Manufacturing Environment Using

- Structural Equation Modeling. *Shiraz Journal of System Management..* Vol. 1, No. 2, (2013), 67-79
- Darmadi (2017). *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*. Yogyakarta : Deepublish.
- Dewi, R. (2008). *Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia*. Jurnal. Bandung : Universitas Islam Bandung.
- Dirjen Bina Upaya Kesehatan RI (2013). *Menuju Rumah Sakit Kelas Dunia*. dilihat pada tanggal 20 Januari 2019. <buk.depkes.go.id>.
- Dwidiyanti. M. (2008). *Keperawatan dasar : konsep caring. komunikasi. etik dan aspek spiritual dalam pelayanan keperawatan*. Hasani. Semarang.
- Fariselli, L., Ghini, M. dan Freedman, J. (2009). *Age and Emotional Intelligence*. dilihat pada tanggal 20 Desember 2019. <www.6second.org>.
- Fita, E. D. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja terhadap Perawat Wanita pada RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda*. Jurnal Psikologi. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa : T. Hermaya. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Habel, M. B. P. (2012). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya*. Jurnal Psikologi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Hartati, S. (2012). *Ketakutan Sukses pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Jurnal. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Kemenkes RI (2016). *Mempersiapkan Nakes Menghadapi MEA*. PPSDM Kemenkes RI. diakses tanggal 24 Januari 2018. <http://bppsdmk.depkes.go.id>.
- _____ (2017). *Infodatin Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Jakarta : Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI.
- Lukas, P. (2010). *Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara*. Tesis. Depok : Universitas Indonesia.
- Mubarak, Santoso, Rozikin & Patonah (2008). *Ilmu Keperawatan Komunitas 2*, Jakarta : Sagung Seto.
- 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*. Jakarta : EGC.
- Prasetio, A. P. (2014). *Faktor-faktor yang Menimbulkan Konflik Kerja Keluarga pada Pekerja Spa Wanita di Bandung (Studi pada Jasa Nature Spa di Kota Bandung)*. Skripsi. Bandung : Institut Manajemen TELKOM.
- Prasetio, A. P. (2014). *Faktor-faktor yang Menimbulkan Konflik Kerja Keluarga pada Pekerja Spa Wanita di Bandung (Studi pada Jasa Nature Spa di Kota Bandung)*. Skripsi. Bandung : Institut Manajemen TELKOM.
- Puspita, R. A. (2014). *Gambaran Peran Perawat sebagai Care Giver dalam Perawatan Pasien PPOK selama Dirawat di RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga*. Diakses tanggal 12 Februari 2018, <http://repository.uksw.edu/>.
- 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.
- Rokhmawati & Aprilliani (2013). *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan*. Skripsi, STIKES Muhammadiyah Pekalongan, Pekalongan.
- Rosiana, D. (2009). *Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia*. Jurnal Psikologi Volume XXIII No. 2 April – Juni 2009 : 271 – 287. Bandung : Universitas Islam Bandung.
- Rosyad, A. S. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensive Care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Sarifudin & Setiawan (2014). *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Caring Perawat pada Praktek Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan*. Skripsi. Pekalongan : STIKES Muhammadiyah Pekalongan.
- Sawiji, R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Dr. Soedirman Kebumen*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, A. (2014). *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Caring Perawat pada Praktek Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan*. Skripsi. Pekalongan : STIKES Muhammadiyah Pekalongan.
- Soeroso, A. (2008). *Sosiologi 2*. Jakarta : Quadra.
- Somashekher, C. (2018). *Factors Influencing Role Conflict among Working Women - A Sociological Analysis*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 23, Issue 1, Ver. 10 (January. 2018) PP 35-41 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Suharsono (2009). *Melejitkan IQ, EQ, SQ*. Depok : Inisiasi Press.
- Tukijan dan Harnoto (2011). *Analisis perbedaan kecerdasan emosional, motivasi kerja, kinerja ditinjau dari gender dan tingkat pendidikan (studi faskel ekonomi PNPM Mandiri Perkotaan Jawa Tengah)*. *Jurnal Penelitian Manajemen dd. Vol. 18 No. 30*. <<http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id>>.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang : UB Press.
- UU RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Winardi (2008). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Winarsunu T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : UMM Press.
- Wulandari, D. (2013). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas*. Skripsi. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Yurista, D. (2011). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat*. Jurnal. Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.