HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT YANG SUDAH MENIKAH DI RS OTANAHA

JURNAL

RACHMA CHAIRUNNISA UTINA
NIM : C03420017

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2024

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT YANG SUDAH MENIKAH DI RS OTANAHA

[1]Rachma Chairunnisa Utina, [2]Lenny Syamsuddin, [3]Salahuddin Liputo
[123]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
nisautina600@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Relationship between Dual Role Conflict and Work Stress in Married Nurses at Otanaha Hospital. This study uses correlational analysis with quantitative approach. Samples were taken using a total sampling technique of 67 married nurses at Otanaha Hospital. The results showed that 74.6% of married nurses at Otanaha Hospital were at moderate level of dual role conflicto and 79.1% of married nurses at Otanaha Hospital experienced moderate work stress. The relationship between dual role conflicto and work stress obtained a correlation coefficient value of 0.545 with p = 0.000, and has a positive relationship direction, meaning that the higher the dual role conflicto, the higher the work stress experienced. On the other hand, the lower the dual role conflicto, the lower the work stress experienced.

Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat yang Sudah Menikah di RS Otanaha. Penelitian ini menggunakan analisis korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 67 responden perawat yang sudah menikah di RS Otanaha. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 74,6% perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat konflik peran ganda sedang dan terdapat 79,1% perawat yang sudah menikah di RS Otanaha mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 dengan *p*=0,000 artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat dan memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja yang dialami. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Bagi sebagian wanita yang sudah menikah maupun yang belum menikah, menjadi wanita karir adalah cita-citanya. Dari tahun ke tahun, jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah terus bertambah, hal ini menarik penelitian untuk menentukan dan menilai tingkat stres para perempuan yang bekerja. Banyak perempuan yang tertarik untuk bekerja di berbagai bidang atau organisasi, misalnya di bidang kesehatan yang mempunyai daya tarik tersendiri bagi perempuan begitu pula di sektor publik, swasta, pengajar, dan lain-lain (Ardiansyah, 2022).

Di dunia kesehatan, rumah sakit, puskesmas, dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya merupakan kategori luas yang memisahkan sektor kesehatan (Afwina, 2023). Sebagai salah satu komponen sumber daya kesehatan yang sangat penting dalam mendukung inisiatif kesehatan, rumah sakit menjadi salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan perorangan. Tenaga kesehatan di kelompokkan menjadi tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga kesehatan, tenaga kefarmasian, dan tenaga kesehatan lainnya termasuk dalam berbagai kategori tenaga kesehatan sebagaimana dimaksud dalam UU Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 pada Pasal 11 (Alfadhea et al., 2023).

Seorang wanita karir yang berprofesi sebagai perawat, umumnya memiliki tanggung jawab besar dan rentan mengalami stress saat bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, tidak hanya dari beban kerja melainkan juga dari konflik peran. Terdapat banyak persoalan yang dialami oleh para wanita karir yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik (Sekar Dwi, 2022).

World Health Organization (WHO) (2022) menemukan bahwa beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit 90% ada pada perawat wanita. Profesi perawat dan kualitas pekerjaan perawat akan terpuruk jika perawat wanita mengalami tingkat stres yang berlebihan. Perawat perempuan di Indonesia mengalami tingkat stres kerja yang signifikan. Menurut PPNI 2022, peningkatan gejala fisik seperti sakit kepala, pusing, dan kelelahan kerja menunjukkan bahwa 50,9% perawat perempuan Indonesia mengalami stres kerja. Kinerja perawat perempuan di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh

masalah pekerjaan dan keluarga (Esti et al., 2024).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, terdapat 3.361 perawat yang bekerja di berbagai rumah sakit pada tahun 2023, artinya perawat akan mengalami stres kerja yang tinggi (Dikes Provinsi Gorontalo, 2023). Salah satu penyebab stres kerja pada perawat adalah interaksi yang kuat antara pasien dan keluarga, terutama dengan pasien yang menuntut dan kompleks. Setiap hari perawat tidak hanya berhadapan dengan pasien dan keluarganya, tetapi juga terhadap rekan perawat, dokter, dan peraturan tempat kerja. Terkadang beban kerja dianggap tidak mencukupi kondisi fisik, mental, dan emosional (Nasution, 2022)

Menurut Handoko (2011) stres kerja yang dialami perawat dapat berupa emosi yang meluap-luap dan mengganggu kemampuan berpikir jernih. Stres akibat pekerjaan yang dialami seorang perawat dapat berdampak negatif terhadap kemampuannya menghadapi lingkungan sekitar, termasuk tuntutan pekerjaannya, yang secara signifikan dapat mempengaruhi pekerjaannya (Septiana & Suroso, 2024).

Menurut Harkina et al., (2020) Konflik peran dan stres kerja merupakan faktor yang saling berhubungan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi ketika karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di kantor dibandingkan dengan keluarganya. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja jika seseorang tidak mampu menangani atau menyelesaikan permasalahan yang muncul di tempat kerja. Mempunyai dua kewajiban sekaligus merupakan hal yang sulit bagi perempuan, khususnya perempuan yang sudah menikah. Perempuan mempunyai tugas tambahan, seperti mengurus rumah, selain harus bekerja. Bagi perempuan pekerja, menjalankan dua kewajiban sekaligus dapat menimbulkan stres di tempat kerja (Eliana et al., 2021).

Herman & Gyllstrom (1985) menyatakan orang yang menikah terutama yang memiliki anak mempunyai tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah. Menurut Nichols (1994), perempuan yang mempunyai anak seringkali mengalami banyak stres, terutama jika harus bekerja (Akbar & Kartika, 2016).

Menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga tentunya akan

membingungkan bagi seseorang yang bergelut dengan konflik peran ganda. Oleh karena itu, hal ini akan menimbulkan permasalahan bagi individu (Mahdiatunnisa & Abdurrohim, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sawiji (2017) yang menemukan bahwa 20,0% perawat wanita mempunyai konflik peran ganda dalam kategori tinggi, 64,8% berada pada konflik peran ganda sedang, dan 15,2% mempunyai konflik peran ganda rendah.

Ketegangan yang disebabkan oleh meningkatnya kelelahan kerja. Penggunaan sistem *shift* meningkatkan derajat kelelahan kerja. Perempuan mencurahkan waktu dan tenaga untuk bekerja sehingga energinya terkuras dengan pekerjaannya. Setelah bekerja seharian, mereka sulit untuk duduk dan melepas penat, membantu anak mengerjakan pekerjaan rumah, menyelesaikan tugas sendiri, dan pergi bersama suami karena kelelahan bekerja. Alasannya adalah stres dari satu fungsi mempengaruhinya melakukan tugas lainnya (Kalendesang et al., 2017)

Pada wawancara dan observasi yang dilakukan pada tiga orang perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Otanaha, permasalahan manajemen waktu lebih banyak terjadi pada perawat wanita. Karena jam kerja mereka terikat dengan lembaga rumah sakit. Mereka kesulitan menyeimbangkan waktu antara bekerja dan mengurus keluarga. Mereka menggunakan sistem *shift* dengan *shift* pagi, siang, dan malam yang berlangsung selama 7-9 jam setiap harinya. Sepanjang giliran kerjanya, mereka bertanggung jawab untuk memberikan perawatan pasien, memastikan kenyamanan pasien, dan memenuhi tugas lain sesuai dengan protokol yang ditetapkan rumah sakit.

Tugas mereka untuk merawat pasien sering kali mengharuskan mereka menangani sejumlah besar pasien dengan beragam keluhan dan tingginya tingkat ketidaksabaran pasien secara alami membuat mereka rentan terhadap pemicu stres terkait pekerjaan seperti kelelahan dan sering sakit kepala karena merawat pasien dengan berbagai macam keluhan.Tak jarang mereka merasa bosan dan lebih emosional setelah melayani pasien selama kurang 7 jam. Selain itu, mereka juga sering mengeluh tidak bisa mendampingi anaknya belajar atau istirahat di malam hari karena harus bekerja pada *shift* malam yang jam kerjanya lebih panjang, yakni sekitar 11 jam.

Ketika lepas *shift* malam pada pukul 08.00 WITA di pagi hari mereka tidak sempat membuat makan pagi untuk keluarga sehingga mereka melewatkan peran mereka sebagai ibu dan istri yang harus menyiapkan sarapan pagi dan mengurus anaknya untuk kesekolah. Mereka juga menyampaikan bahwa mereka terlalu sering melewatkan peran mereka sebagai ibu, sehingganya mereka menitipkan anak mereka pada mertua atau asisten rumah tangga. Tekanan dari dua peran tersebut membuat mereka mudah merasa jenuh dan mengalami stres hingga perasaan bersalah yang muncul karena tidak memperhatikan keluarga dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja atau gangguan dan hambatan dalam pekerjaannya biasanya mengalami permasalahan di rumah. Mereka dihadapkan pada konflik peran antara pekerjaan dan ibu rumah tangga yang harus bekerja di luar rumah dan mempunyai tugas-tugas seperti mengurus rumah tangga, menyediakan makanan untuk suami dan anak, mendampingi pasangan, dan membimbing anaknya. Namun, mereka juga memiliki tugas sebagai perawat profesional di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat yang Sudah Menikah di RS Otanaha".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan analisis korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah menikah di RS Otanaha. Jumlah sampel yang digunakan adalah 67 responden, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*.

Penelitian ini menggunakan dua skala yakni konflik peran ganda yang disusun berdasarkan dimensi menurut teori Greenhaus & Beutell (1985) dengan stres kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut teori Robbins & Judge (2011) dalam bentuk kuisioner dengan memanfaatkan skala *likert yang* alternatif pilihan jawabannya yakni SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 *for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	12	17,9%
Sedang	50	74,6%
Tinggi	5	7,5%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki Konflik Peran Ganda dengan kategori rendah sebanyak 12 responden (17,9%), kategori sedang sebanyak 50 responden (74,6%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 5 responden (7,5%).

Tabel 2. Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	9	13,4%
Sedang	53	79,1%
Tinggi	5	7,5%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki Stres Kerja dengan kategori rendah sebanyak 9 responden (13,4%), kategori sedang sebanyak 53 responden (79,1%) dan kategori tinggi sebanyak 5 responden (7,5%).

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

Variabel	Koefiien korelasi	Sig.
Konflik Peran Ganda	0,545	0,000
Stres Kerja	0,545	0,000

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan output data di atas, diketahui nilai Sig. (2-*tailed*) sebesar 0,000, karena nilai Sig. (2-*tailed*) < dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel Konflik Peran Ganda (X) dan Stres Kerja (Y). Selanjutnya, angka koefisien korelasi sebesar 0,545 dan bernilai positif artinya tingkat kekuatan korelasi memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan yang positif artinya semakin besar konflik peran ganda pada perawat yang sudah menikah maka semakin besar pula stres kerja yang dialami perawat.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara positif dan signifikan antara variabel Konflik Peran Ganda (X) dengan variabel Stres Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja diterima.

PEMBAHASAN

Tingkat Konflik Peran Ganda Pada Perawat yang Sudah Menikah di RS Otanaha

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa tingkat kategorisasi konflik peran ganda perawat yang sudah menikah di RS Otanaha sebesar 74,6% atau sebanyak 50 perawat yang termasuk dalam kategori sedang, kategori rendah sebanyak 12 perawat (17,9%), dan kategori tinggi sebanyak 5 perawat (7,5%). Sehingga tingkat konflik peran ganda perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang yang artinya sebagian besar responden masih kurang maksimal dalam menjalankan kedua perannya sehingga masih mengalami konflik peran ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sawiji (2017) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda tingkat sedang dialami oleh sebagian besar perawat wanita menikah di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Mayoritas responden mengalami dilema dan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, hal ini dibuktikan dengan tingkat konflik peran ganda yang terjadi pada tingkat sedang. Hal ini diperkuat dengan penelitian Arlinda (2019) yang menemukan bahwa konflik peran ganda perawat berada pada rentang sedang karena sebagian besar perawat sudah memiliki anak dan harus menyeimbangkan waktu dan tenaga antara bekerja dan membesarkan anak.

Konflik peran ganda jika dilihat dari masing-masing rentang usia pernikahan diketahui bahwa konflik peran ganda sedang berjumlah 50 responden, dari 50 responden tersebut terdapat 10,4% usia pernikahan 8 tahun atau yang paling banyak didominasi dengan usia pernikahan 8 tahun. Hal ini dimungkinkan karena faktor yang meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki oleh istri yang usia pernikahan awal seperti memiliki anak kecil, dibanding dengan istri yang usia pernikahan tergolong lama. Sofia & Juniara (2018) mengatakan bahwa pernikahan yang dimulai ketika pasangan berusia di bawah 10 tahun sering kali erat dengan konflik rumah tangga.

Menurut Bellavia & Frone (2009) konflik peran terbukti disebabkan oleh ketegangan perkawinan yang merupakan salah satu variabel yang berkontribusi terhadap konflik peran ganda (Sekar Dwi, 2022). Sejalan dengan Saidiyah & Julianto (2017) pasangan suami istri menghadapi permasalahan pada 5

pertama dan 5 kedua pernikahannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti membagi kategori usia pernikahan berdasarkan usia pernikahan di bawah 10 tahun dan di atas 10 tahun, dimana usia pernikahan di atas 10 tahun pasangan suami- istri dianggap mampu melewati usia rawan konflik pernikahan.

Konflik peran ganda dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya semakin lama seseorang bekerja maka semakin sedikit waktu yang dihabiskannya bersama keluarga, dan sebaliknya. Selain itu, semakin banyak jumlah anggota keluarga, maka akan semakin banyak pula konflik yang terjadi, dan semakin banyak dukungan yang ada dalam keluarga, maka konflik peran ganda yang terjadi akan semakin sedikit dialami. Tingginya kepuasan kerja yang diberikan maka kemungkinan konflik peran ganda yang dialami akan semakin kecil (Muslimin, 2022).

Terdapat tiga dimensi konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time-based conflict, strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Berdasarkan penilaian setiap dimensi menunjukkan frekuensi konflik peran ganda yang paling banyak berada pada dimensi *time-based conflict* dan dimensi *behavior-based conflict* dengan persentase 92,5% atau sebanyak 62 responden kemudian frekuensi dimensi *strain-based conflict* berada pada 86,6% dengan jumlah 58 responden.

Dari hasil pembahasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat konflik peran ganda perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada kategori sedang yang artinya sebagian besar responden masih kurang maksimal dalam menjalankan kedua perannya sehingga masih mengalami konflik peran ganda. Ditunjukkan pada dimensi *time-based conflict* yakni mereka kurang dapat memanajemen waktu mereka dengan baik, kemudian didukung dengan dimensi *strain-based conflict* yakni mereka kurang memenuhi salah satu tuntutan perannya, serta terjadi ketidaksesuaian perilaku yang diinginkan dari salah satu peran pada dimensi *behavior-based conflict.*

Tingkat Stres Kerja Pada Perawat yang Sudah Menikah di RS Otanaha

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa tingkat stres kerja perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang dengan jumlah 53 orang perawat (79,1%), dalam kategorisasi rendah sebanyak 9 perawat (13,4%) dan tingkat

kategorisasi tinggi sebanyak 5 perawat (7,5%). Sehingga, tingkat stres kerja perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang yang artinya mereka mengalami stres kerja seperti stres fisik yang ditandai dengan kelelahan, terjadinya perubahan metabolisme tubuh namun pada beberapa aspek stres kerja mampu mereka atasi seperti minim terjadinya penghindaran pada pekerjaan dan penurunan produktivitas.

Hasil diatas didukung dengan hasil penelitian Lestari & Prasojo (2018) yang mengungkapkan bahwa 33 responden atau lebih dari separuh (50,8%) perawat wanita yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan mempunyai stres kerja sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Tua & Yuda (2016) yang menyatakan sebagian besar ibu rumah tangga dan ibu bekerja mengalami stres kerja dalam tingkat sedang. Hal ini karena ketidakmampuan ibu rumah tangga dan ibu bekerja untuk memahami atau menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus.

Pekerjaan perawat merupakan pekerjaan yang rawan terhadap terjadinya stress kerja. Beban kerja perawat yang tinggi, risiko infeksi, *shift* kerja, tinggal jauh dari rumah sakit, kemacetan lalu lintas, dan masalah keluarga merupakan beberapa keadaan yang dapat menyebabkan kondisi stres (Riskasari, 2016). Banyak faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, peran yang saling bertentangan, kesulitan membangun hubungan dengan rekan kerja, menangani pasien kritis, kurangnya dukungan terhadap perawat, ketidakpastian pengobatan, lingkungan kerja yang tidak aman, dan pengecualian dalam pengambilan keputusan, dapat menyebabkan stres kerja pada perawat (Gelsema, 2020).

Dilihat dari stres kerja perawat dari setiap lama bekerja, terdapat 53 orang diantaranya mengalami stres kerja sedang. Dari 53 orang tersebut, 37 orang telah bekerja selama 7-11 tahun dan 16 orang telah bekerja selama 1-6 tahun. Hal ini dimungkinkan karena faktor tanggung jawab perawat yang jam kerjanya lebih lama dibandingkan dengan perawat yang relatif baru. Rosyad (2017) menyatakan bahwa pada tahun-tahun awal karir profesionalnya, individu biasanya cukup antusias. Oleh karena itu, masalah pekerjaan diprioritaskan di atas masalah keluarga.

Hal diatas sesuai dengan penelitian Putri & Tualeka (2019) yang

menemukan bahwa 80% responden yang memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun mengatakan bahwa mereka paling banyak mengalami stres kerja. Stres terkait pekerjaan paling rendah terjadi pada responden dengan pengalaman kerja 0 hingga 5 tahun, atau 66,7%.

Dalam penelitian Eliana et al., (2021) juga di ketahui bahwa 65,9% perempuan yang bekerja di PT Produk Raya Industri Karawang memiliki tingkat stres kerja sedang. Sejalan dengan pernyataan Siagian (2014) menyatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai stres yang dialami karyawan sebagai akibat dari pekerjaannya atau sebagai akibat dari proses kerjanya. Jenis stres ini bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mental yang menghalangi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.

Stres kerja mempunyai tiga aspek yang dikemukakakn oleh Robbins & Judge (2011) diantaranya aspek fisiologis, psikis, dan perilaku. Berdasarkan penilaian setiap aspek menunjukkan frekuensi stres kerja yang paling banyak berada pada aspek fisiologis dengan persentase 100% atau sebanyak 67 responden berada pada kategori sedang, aspek psikologis dengan persentase 79,1% atau sebanyak 53 responden dan aspek perilaku dengan persentase 61,2% atau sebanyak 41 responden.

Dari hasil pembahasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada di kategori sedang yang dimana aspek fisiologis mendominasi stres kerja yang mereka alami yakni terjadi perubahan metabolisme organ tubuh seperti pusing, dan kelelahan kerja, kemudian didukung dengan hasil aspek psikologis yakni terjadi kebosanan dan perubahan emosional. Pada aspek perilaku minim terjadinya penghindaran dalam pekerjaan dan penurunan produktivitas mereka dalam bekerja, namun terjadi penurunan hubungan interpersonal.

Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat yang Sudah Menikah di RS Otanaha

Berdasarkan hasil analisis bivariat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat yang sudah menikah di RS Otanaha. Diketahui hasil uji korelasi *spearman's rho* nilai signifikansi antara konflik peran ganda (X) dengan stres kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < (0,05) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 artinya kekuatan korelasi berada pada tingkat hubungan yang kuat serta nilai positif yang

menandakan arah hubungan yang positif. Jadi, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fita (2017) yang menemukan adanya korelasi positif antara stres kerja dengan konflik peran ganda (r = 0,637 dan tingkat signifikansi 0.000, p<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik peran maka semakin besar pula stres kerja yang terjadi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Tri Yulian Pratiwi & Ike Betria (2021) dengan judul penelitian Konflik Peran Ganda dan stress kerja pada karyawan perempuan, uji hipotesis menunjukkan bahwa (r) = 0,312 dan p = 0,007 (p < 0,01). Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa hipotesis konsisten dengan hasil yang didapatkan yakni konflik peran mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja.

Salah satu penyebab stres kerja pada perawat adalah adanya berbagai konflik peran. Menurut Arlinda (2019), konflik peran ganda merupakan salah satu jenis konflik peran dimana terdapat ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga. Para pekerja menderita karena jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan karena mereka kekurangan waktu untuk melaksanakan tugas mereka sebagai istri dan ibu.

Pernyataan diatas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Judge (2019) yang mengatakan konflik peran cenderung menimbulkan stres kerja karena seringkali memberikan tekanan pada individu untuk mengurangi jam bersama keluarga dan memiliki lebih banyak waktu untuk pekerjaan dan mengganggu kehidupan keluarga begitu pula sebaliknya (Priastuty & Mulyana, 2021).

Hasil penelitian Putri (2023) terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUD Ngimbang Kabupaten Lamongan dengan tingkat signifikan p=0,000 dan (r)=0,698. Tuntutan yang dibebankan pada perawat cukup membebani waktu dan tenaga mereka. Keadaan psikologis seorang perawat mungkin dipengaruhi oleh kelelahan yang disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab dan tugas yang harus mereka lakukan, terutama jika

kelelahan tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

Konflik peran ganda dapat berdampak pada stres kerja perawat. Meskipun akibat dari situasi ini tidak langsung terlihat, namun berdampak signifikan terhadap perasaan perawat. Beberapa wujud stres kerja yang dirasakan oleh perawat wanita antara lain berupa rasa kecewa, ketidakpuasan kerja, mudah tersinggung dan kurang semangat. Ketika pelayanan kepada pasien atau keluarga pasien tidak maksimal dan ramah, maka dampak emosional akan muncul. Karena stres kerja yang dihadapi, perawat yang cuek dan terkesan hanya mengerjakan tugas tanpa bersikap baik kepada pasien menunjukkan sikap tersebut. Sikap tidak mementingkan diri sendiri ini berarti pelaksanaan tugas tidak maksimal, malas, tertekan, dan lesu. Sikap yang terwujud sebagai ekspresi stres di tempat kerja mempengaruhi proses berpikir perawat (Harkina et al., 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat yang sudah menikah di RS Otanaha. Banyaknya tuntutan-tuntutan yang di hadapi oleh perawat dapat memicu konflik peran ganda terlebih apabila ia tidak mampu untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut maka akan memicu terjadinya stres kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi faktor lain yakni kinerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan tingkat konflik peran ganda perawat yang sudah menikah di RS Otanaha sebesar 74,6% atau sebanyak 50 perawat yang termasuk dalam kategori sedang, kategori rendah sebanyak 12 perawat (17,9%), dan kategori tinggi sebanyak 5 perawat (7,5%). Sehingga tingkat konflik peran ganda perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang yang artinya sebagian besar responden masih kurang maksimal dalam menjalankan kedua perannya sehingga masih mengalami konflik peran ganda.
2. Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang dengan jumlah 53 orang perawat (79,1%),

dalam kategorisasi rendah sebanyak 9 perawat (13,4%) dan tingkat kategorisasi tinggi sebanyak 5 perawat (7,5%). Sehingga, tingkat stres kerja perawat yang sudah menikah di RS Otanaha berada pada tingkat sedang yang artinya mereka mengalami stres kerja seperti stres fisik yang ditandai dengan kelelahan, terjadinya perubahan metabolisme tubuh, kebosanan, hingga terjadi penurunan hubungan interpersonal namun minim terjadinya penghindaran pada pekerjaan dan penurunan produktivitas.

3. Terdapat hubungan antara variabel X dan variabel dengan nilai signifikansi antara konflik peran ganda (X) dengan stres kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < (0,05) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 artinya kekuatan korelasi berada pada tingkat hubungan yang kuat serta nilai positif yang menandakan arah hubungan yang positif. Jadi, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SARAN

Berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk kepentingan teoritis dan praktis pada penelitian:

1. Bagi Perawat

   Perawat yang sadar akan keadaannya dan mengetahui berbagai tugasnya diharapkan dapat mengelola dan mengurangi stres kerja, antara lain dengan mengatur waktu, tenaga dan perannya. Stres di tempat kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja staf perawat yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap pelayanan pasien.

2. Bagi Rumah Sakit

   Diharapkan bagi pihak rumah sakit dapat memberikan perhatian dalam menangani masalah stres kerja yang dialami oleh perawat dengan memberikan pelatihan atau seminar terkait manajemen stres seperti teknik relaksasi dan *mindfulness.*

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan bagi para peneliti selanjutnya dapat membantu mengembangkan dan menambah bukti penelitian mengenai konflik peran ganda dan stres kerja. Selain itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih detail mengenai stres kerja dan konflik

peran ganda pada perawat yang sudah menikah.

DAFTAR PUSTAKA

Afwina, R. (2023). Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Sublimapsi*, *4*(1), 129–138.

Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda Dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. *Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *5*(2), 63–69. Https://Doi.Org/10.21009/Jppp.052.02

Ardiansyah, A. M. F. (2022). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita. *Jurnal Kependidikan*, *7*(2), 395–407.

Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. Https://Doi.Org/10.29313/Idea.V0i0.4975

Dikes Provinsi Gorontalo. (2023). *Dataset Jumlah Tenaga Kesehatan*.

Eliana, Siregar, L. M., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja Di Pt Hasil Raya Industri Karawang. *Psikologi Prima*, *4*(1), 33–41. Https://Doi.Org/10.34012/Psychoprima.V4i1.1913

Esti, A., Ahmalia, R., & Azkia, A. (2024). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Padang Pariaman. *Ensiklopedia Of Journal*, *6*(2), 4–6.

Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *5*(2), 273–278. Https://Doi.Org/10.30872/Psikoborneo.V5i2.4374

Gelsema. (2020). Job Stress In The Nursing Profesion:The Influence Of Organizational And Enviromental Condition. In *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*.

Greenhaus, & Beutell. (1985). *Conflict Between Work And Family Roles* (Vol. 10, Issue 1). The Academy Of Management.

Harkina, P., Supriyati, J., & Sari, M. P. (2020). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Sudah Menikah Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Jurnal Medika Malahayati*, *4*, 321–327.

Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R. T. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbuysang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatann*, *5*(1).

Lestari, N. Y., & Prasojo, S. (2018). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap Rsud Kraton Kabupaten Pekalongan*. *11*(1), 1–5.

Mahdiatunnisa, S., & Abdurrohim. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Konflik

Peran Ganda Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Psikologi Proyeksi*, *15*(1), 78. Https://Doi.Org/10.30659/Jp.15.1.78-87

Muslimin, M. (2022). *Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Di Rsud Haji Makassar*. Uin Alauddin Makassar.

Nasution, A. E. (2022). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Honorer Di Rsud Tapanuli Selatan*.

Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(2), 94–104. Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Character/Article/View/40848

Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di Cv. "X." *The Indonesian Journal Of Occupational Safety , Health And Environment*, *1*(1), 144–154.

Putri, T. V. N. (2023). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Perawat Wanita Di Rsud Ngimbang Kabupaten Lamongan Tri*.

Riskasari, W. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, *8*(5), 55.

Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

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. *Faculty Of Medicine*, *Fakultas K*(Universitas Diponegoro), 1–107. Http://Eprints.Undip.Ac.Id/55035/

Saidiyah, S., & Julianto, V. (2017). Problem Pernikahan Dan Strategi Penyelesaiannya: Studi Kasus Pada Pasangan Suami Istri Dengan Usia Perkawinan Di Bawah Sepuluh Tahun. *Jurnal Psikologi Undip*, *15*(2), 124. Https://Doi.Org/10.14710/Jpu.15.2.124-133

Sawiji, R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedirman Kebumen*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sekar, Dwi, N. (2022). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Direksi Wanita Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan*.

Septiana, D. A., & Suroso, J. (2024). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Psychological Well Being Perawat Di Rsud Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga*. *6*, 1309–1320. Https://Doi.Org/10.47476/Assyari.V6i2.6450

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sofia, N., & Juniara, R. D. (2018). *Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Ibu Pekerja Pt Cosmolab Prima Purwokerto*.

Tri Yulian Pratiwi, & Ike Betria. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, *10*(2), 1–14. Https://Doi.Org/10.30606/Cano.V10i2.1127

Tua, M., & Yuda, M. (2016). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan Relationship Work Family Conflict With Work Stress Nurse Women ' S In Putri Hijau Hospital Medan*. *1*(1), 10–15.