

## **Work Family Conflict dengan Work Stress pada Perawat Wanita yang Menikah**

Imroatul Mufidah<sup>1</sup>

Eben Ezer Nainggolan<sup>2</sup>

Etik Darul Muslikah<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [imroatul1210@gmail.com](mailto:imroatul1210@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between dual role conflict stress and work stress on married female nurses. This study uses quantitative methods to achieve the research objectives. The research subjects used in this study were married female nurses, totaling 65 people. The measuring instrument uses a scale of dual role conflict and work stress on married female nurses. The research data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. The results of the calculation of data analysis show the Pearson Product Moment correlation coefficient of 0.607 with a significance level of  $p = 0.000 < 0.05$ , this result means that there is a significant positive relationship between dual role conflict and work stress in married female nurses. From the results of the study, it can be concluded that the higher or lower the dual role conflict obtained by the nurse, the work stress experienced by the nurse will be followed. The hypothesis which states that there is a relationship between social support and academic anxiety in married female nurses is accepted.*

**Keywords:** Job Stress, Multiple Role Conflict, Nurse

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitian. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah yang berjumlah 65 orang. Alat ukur menggunakan skala konflik peran ganda dan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil perhitungan analisis data menunjukkan koefisien korelasi Pearson Product Moment sebesar 0,607 dengan taraf signifikansi  $p = 0.000 < 0.05$ , hasil ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya konflik peran ganda yang diperoleh perawat akan diikuti stres kerja yang dialami. Hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan akademik pada perawat wanita yang sudah menikah diterima.*

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Konflik Peran Ganda, Perawat

## Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu, mencari nafkah tidak hanya dilakukan oleh suami tetapi istri pun ikut berpartisipasi dan turut andil didalamnya. Sehingga tidak dapat dipungkiri lagi bahwa di zaman yang sudah berkembang ini banyak wanita telah mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka sesuai dengan jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia meningkat. Berdasarkan data (Badan Pusat Statistik, 2020), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada 2020. Jumlah tersebut meningkat hingga 2,63% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang. Artinya, jumlah pekerja perempuan hampir sama dengan jumlah pekerja laki-laki, yang mana menunjukkan bahwa keputusan untuk mengambil dua peran yang berbeda baik dalam rumah tangga dan tempat kerja diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan kebutuhan finansial seorang individu.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, dan unit gawat darurat. Setiap rumah sakit bertanggung jawab kepada penerima pelayanan kesehatan atau pasien atas pelayanan yang diterima dikarenakan ini berhubungan dengan kesehatan individu. Layaknya industri rumah sakit pada umumnya, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien itu bersumber dari kualitas sumber daya manusia dan keperawatan. (Dramawan, 2008).<sup>1</sup>

Perawat merupakan salah satu dari staf medis yang memiliki peran penting terhadap rumah sakit tersebut dikarenakan perawat yang sering melakukan interaksi langsung terhadap pasien selain dokter. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan beberapa profesi dengan tingkat hasil stres yang tinggi adalah seperti petugas polisi, perawat, sekretaris dan pekerja sosial. Tanpa adanya perawat, rumah sakit tersebut tidak bisa beroperasi sesuai fungsinya. Untuk menjadi seorang perawat harus memiliki skill, kesabaran yang tinggi terutama untuk menghadapi pasien, juga tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya. Perawat dan dokter merupakan posisi yang paling sering berinteraksi dengan pasien ataupun keluarganya. Kedua profesi inilah yang paling sering mendapatkan keluhan dari pihak keluarga maupun pasien atas pelayanan yang lambat, ingin segera didahulukan dilayani, dll sehingga dokter dan perawat seringkali merasa tertekan stres atas perilaku mereka.

Perawat yang sudah berkeluarga atau sudah menikah memiliki tanggung jawab besar terhadap keluarga serta pekerjaannya. Mereka memiliki peran ganda yakni sebagai perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit dan sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai istri di dalam rumah. Perawat wanita yang sudah menikah telah memiliki anak tanggung jawabnya lebih besar dari pada perawat wanita yang belum menikah. Adanya tuntutan yang diberikan dari keluarga, seperti suami, anak, maupun orangtua, individu merasa tidak nyaman karena

menghabiskan sebagian banyak waktunya di kantor. Maka dari itu, manajemen waktu sangat diperlukan agar keduanya bisa berjalan beriringan dan tidak ada pekerjaan yang terbengkalai. Hal ini dikarenakan perawat yang sudah menikah memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya serta tetap harus profesional terhadap pekerjaannya sedangkan untuk perawat wanita yang belum menikah hanya mengurus dirinya sendiri serta pekerjaannya saja. Misalnya saat dinas jadwalnya berbenturan dengan ambil raport anak di sekolah sehingga disini pun sangat bingung harus mengutamakan yang mana, karena statusnya sebagai wanita pekerja dituntut harus tetap profesional jika masih ada waktu maka bisa mengambil rapor anak terlebih dahulu lalu lanjut bekerja. Belum lagi jika ada insiden anak yang tidak mau ditinggal bekerja karena merasa ibunya jarang menemaninya bermain padahal di usia anak saat *golden age* itu sangat membutuhkan peran ibu. Apalagi saat anak atau suami sedang sakit dirumah maka perawat inipun merasa gelisah tidak karuan ingin segera pulang tetapi terbentur dengan pekerjaan.

Kondisi ini menyebabkan perawat wanita yang sudah menikah menjadi atau rentan mengalami stres kerja. Sehingga akan banyak gejala yang muncul dari stres kerja yang dialami tersebut dapat dilihat dari perubahan fisiologis, psikologis dan sikap (Wijono, 2010). Gejala-gejala perubahan fisiologis, ditandai seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis, ditandai adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal dan perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya. Tidak hanya disebabkan faktor diatas tetapi Stres kerja dapat bersumber dari faktor-faktor pekerjaan (faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran/konflik peran, peluang partisipasi, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi), dan faktor diluar pekerjaan (perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan (Tosi dkk, dalam Wijono 2010).

Menurut perawat yang bekerja di salah satu Rumah Sakit besar di Surabaya yang berhasil saya wawancara mengatakan bahwa perawat yang bekerja memiliki peran ganda sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Dengan jam kerja yang bukan *office hour* membuat perawat harus mengelola waktu dengan baik. Perawat disini melaksanakan sistem kerja terbagi menjadi tiga shift yaitu pada pukul 07.00 – 14.00, pukul 14.00-21.00, dan pukul 21.00 – 07.00. Adnan (2002) mengemukakan bahwa sistem shift kerja dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah memaksimalkan sumber daya yang ada, memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya shift malam dan memberikan waktu libur yang banyak. Sedangkan dampak negatifnya adalah penurunan kinerja, keselamatan kerja dan masalah kesehatan. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja karena membutuhkan banyak sekali

penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga

Pekerjaan yang *long shift* membuat beberapa perawat mengeluh karena adanya rekan kerja yang mendadak tidak masuk sehingga beberapa perawat harus menggantikan pekerjaan rekan kerja tersebut. Seringkali hal itu terjadi sehingga membuat beberapa perawat merasa kelelahan bekerja hingga 24 jam, terutama bila ada pasien atau keluarga pasien yang memanggil saat tengah malam dan saat istirahat membuat waktu istirahat berkurang. Selain itu bekerja pada malam hari juga akan menimbulkan masalah lain yaitu mengganggu waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut (Tayyari & Smith, 1997, Bridger, dalam Winarsunu, 2008).

Tak hanya itu, pada saat libur atau tanggal merah, seringkali perawat mendapatkan panggilan mendadak karena keadaan darurat. Oleh sebab itu, perawat merasa kelelahan baik fisik maupun secara emosional dan perasaan yang tidak stabil yang mana pekerjaan para perawat memungkinkan untuk berinteraksi dengan individu yang berbeda-beda sehingga terkadang perawat perlu menyeimbangkan antara kelelahan dan kebutuhan para pasien. Hal ini akan berdampak negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau stres. (Winarsunu, 2008). Terlebih lagi pada wanita terutama yang sudah menikah, memiliki peran baik sebagai ibu dan sebagai wanita karir dituntut untuk memaksimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga terlebih dahulu maka mempengaruhi kinerjanya di sebuah perusahaan ataupun pekerjaan. Ketika berada di tempat kerja, perawat akan merasa kelelahan akibat kegiatan sebelumnya yang telah ia kerjakan. Disisi lain, bila seorang wanita memiliki peran ganda, ia harus berperan sebagai perawat atau wanita karir dan ibu rumah tangga akhirnya menyebabkan pekerjaan ibu rumah tangga dinomorduakan. Oleh karena itu, hal inilah yang disebut dengan konflik peran ganda sehingga menimbulkan stres.

Seperti contoh, rumah sakit X ini merupakan salah satu rumah sakit terbesar di Surabaya dengan jumlah perawat wanita per 1 Mei 2022 kurang lebih 150 orang dan 50 orang diantaranya sudah menikah dan punya anak. Posisi seperti ini membuat perawat memiliki tanggung jawab yang besar dan ganda, sebagaimana tanggung jawab sebagai seorang ibu dan istri, serta tanggung jawab sebagai seorang perawat. Peran-peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian yang cukup untuk melakukan tanggung jawab yang seimbang, karena tanggung jawab tersebut memiliki risiko maupun tekanan tinggi. Adanya konflik peran ganda ini bermunculan dari keluarga maupun dari pekerjaan serta kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar (Greenhaus dan Beutell (1970), dalam Laksmi, 2012).

Konflik peran ganda wanita adalah suatu konflik atau pertentangan batin yang dialami wanita yang sudah menikah dan bekerja diluar rumah, dimana wanita mampu secara efektif mengkoordinasikan perannya, baik sebagai ibu rumah tangga maupun wanita karir, sehingga menghadapi kondisi dimana tiap-tiap peran yang memang mengandung persyaratan tertentu dan menghalangi pelaksanaan peran satu sama lain.

Triaryati (2003) melakukan survey pada “Pengaruh Adaptasi Kebijakan mengenai *Work Family Conflict* terhadap Absen dan *TurnOver*”, menuai hasil bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih awal daripada pria. Hal ini menunjukkan bahwa wanita pekerja menjadi korban terbesar dalam *work-family conflict*. Tak hanya itu, sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit, khususnya wanita yang bekerja mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan pria, dikarenakan wanita bekerja telah menghadapi konflik peran. Banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja, terlebih lagi dalam budaya Indonesia, kodratnya seorang wanita diharuskan untuk berperan sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar. Di lain sisi, wanita pun memiliki perasaan bersalah ditambah dengan adanya tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sehingga dapat menyebabkan stress bagi wanita yang bekerja Cooper (dalam Rice, 1992). Maka dari itu, penelitian ini mefokuskan pada konflik peran ganda wanita pekerja khususnya perawat wanita yang sudah menikah yang mana memiliki tingkat stres yang tinggi akibat dua peran yang dimilikinya.

Robbins (1996) stres kerja yaitu merupakan suatu keadaan yang dinamik yang dialami oleh seorang karyawan ditempat kerja yang dipertentangkan dengan adanya sebuah kendala, peluang, maupun tuntutan yang berkaitan dengan adanya suatu keinginan dan juga hasil sebagai sesuatu yang tidak pasti atau tidak penting. Stres kerja menurut Shukla & Srivastava (2016) yaitu respons fisik dan emosional yang mengganggu dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi akibat dari hasil penghayatan subjektif individu terhadap interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan pada sikap psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson et al., 2000), konflik peran ganda merupakan konflik peran dalam individu yang diakibatkan oleh tekanan baik pada peran pekerjaan yang bertentangan dengan peran keluarga. Sehingga kedua peran tersebut secara mutual tidak bisa diselaraskan. Menurut Khan (dalam Suhartini & Nahwi, 2019) konflik peran ganda adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari lingkungan kerja dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan. Konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Carlson et al., 2000).

## Metode

Penelitian ini digunakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Masyhuri (2009) menyatakan, bahwa penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori dengan cara meneliti hubungan antar dua atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif ini berfokus pada data angka (numerikal) yang diolah dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data merupakan upaya untuk mengolah data yang sudah tersedia dengan ilmu statistik sehingga dapat digunakan dalam menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian (Sujarweni, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 65 perawat yang sudah menikah. Populasi yang diambil adalah perawat rumah sakit X di Surabaya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional.

Selanjutnya, partisipan pada penelitian ini diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada pada skala dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk variabel stress kerja dari skala 1 (STS/ Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 6 (SS/Sangat Setuju) untuk dimensi *job stres*, *role expectation conflict* dan *work-life balance*. Untuk dimensi *coworker support*, menggunakan skala likert dari skala 1 (tidak pernah) sampai dengan skala 6 (selalu). skala likert yang digunakan sangat setuju (SS). Setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Teknik data yang digunakan dalam mencari dan membuktikan hubungan mengenai hipotesis yang diajukan adalah menggunakan Teknik Korelasi Pearson yang diolah menggunakan SPSS versi 18.0 for Windows. Korelasi adalah salah satu teknik yang digunakan dalam statistik untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat kuantitatif, serta menguji apakah variabel yang diuji saling berhubungan secara linier atau berbanding terbalik atau tidak memiliki hubungan sama sekali (Hadi, 1991). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

## Hasil

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis dan hasil dari uji prasyarat telah dilakukan sehingga menunjukkan data berdistribusi normal. Langkah selanjutnya yakni analisis data dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics ver.18.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara *konflik peran ganda* dengan *stress kerja*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Berdasarkan uji validitas item pada skala stres kerja sebanyak 22 item yang dilakukan dalam 2 kali putaran dengan batas index aitem and total correlation  $< 0,30$  maka diperoleh aitem yang gugur sebanyak 6 aitem yaitu nomor 21, 7, 9, 16, 20, 22. Adapun aitem yang dinyatakan sah sebanyak 16 aitem dengan nomor 1, 2, 3, 17, 8, 19, 13, 12, 6, 10, 4, 15, 18, 14, 5, 11 dengan nilai koefisien korelasi item yang bergerak dari 0,829 sampai dengan 0,858. Hasil reliabilitas skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* dan dibantu program *SPSS versi 18.0 for Windows*. Hasil yang diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 dengan jumlah aitem yang sah sebanyak 13 aitem. Sedangkan berdasarkan uji validitas item pada skala konflik peran ganda sebanyak 31 item yang dilakukan dalam 2 kali putaran dengan batas index aitem and total correlation  $< 0,30$  maka diperoleh aitem yang gugur sebanyak 6 aitem yaitu nomor 4, 6, 10, 12, 22,17. Adapun aitem yang dinyatakan sah sebanyak 22 aitem dengan nomor 1, 7, 13,18, 23, 26, 17, 2, 8, 14, 19, 24, 5, 11, 27, 16, 21, 29, 3,9,15, 20, 25, 28, 30, 31 dengan nilai koefisien korelasi item yang bergerak dari 0,817 sampai dengan 0,954. Hasil reliabilitas skala konflik peran ganda dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* dan dibantu program *SPSS versi 18.0 for Windows*. Hasil yang diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 dengan jumlah aitem yang sah sebanyak 25 aitem.

Hasil uji normalitas sebaran untuk variabel stres kerja menggunakan *Test of Normality Shapiro Wilk Test* dengan bantuan program *SPSS for Windows* diperoleh signifikansi  $p = 0,120 > 0,05$ . Artinya sebaran data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebaran untuk variabel konflik peran ganda menggunakan *Test of Normality Shapiro Wilk Test* dengan bantuan program *SPSS for Windows* diperoleh signifikansi  $p = 0,077 > 0,05$ . Artinya sebaran data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas hubungan antara variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,312 ( $p > 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel konflik peran ganda dan stres kerja.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Product Moment**

		Keterangan
0,607	0,000	Signifikan ( $p < 0,05$ )

Sumber : *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 18.0 for windows*

Dari tabel uji korelasi *Product Moment* diatas diperoleh hasil sebesar koefisien korelasi  $r = 0,607$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$  karena  $p < 0,05$  maka hasil tersebut dapat signifikan yang artinya terdapat hubungam positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada 65 subyek perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit X Surabaya menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara variabel konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Semakin tinggi variabel konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerjanya begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula konflik peran gandanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesa yang diajukan, bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila perawat wanita mengalami konflik peran ganda yang tinggi, maka perawat wanita akan merasakan stres kerja yang tinggi pula. Kondisi konflik peran ganda yang dirasakan individu dikarenakan salah satu peran mengganggu peran yang lain.

Seperti halnya pada penelitian ini, wanita yang sudah menikah sebagai ibu rumah tangga akan merasa terganggu dengan perannya sebagai perawat di rumah sakit. Ketika perawat mengalami konflik peran ganda maka seringkali tidak fokus jika sedang bekerja dikarenakan ada sesuatu yang mengganggu pikirannya seperti teringat anak dirumah sakit, pekerjaan rumah yang menumpuk, dan lainnya. Dengan demikian konflik peran ganda akan berdampak buruk terhadap perawat menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi serta hal ini bisa mempengaruhi rekan kerja yang lain (Parlagutan & Pratama, 2017). Konflik peran ganda dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif seperti, tidak puas dalam pekerjaan, dalam kehidupan rumah tangga, depresi, cemas, tertekan, kelelahan emosional, & gangguan fisik. Konflik peran ganda biasanya terjadi dikarenakan kurangnya dukungan dari lingkungan maupun keluarga. Menurut Irbayuni & Rahmawati (2020), dukungan dari lingkungan sekitar sangat diperlukan apalagi untuk perempuan yang berprofesi perawat ini. Adanya jam kerja shift sehingga kurang mampu untuk mengurus pekerjaan rumah tangga, tidak bertemu anak, serta pekerjaan yang kerjanya itu lebih melelahkan dibandingkan dengan pekerjaan di pagi hari. Maka dari itu, pentingnya dukungan dari keluarga maupun lingkungan sekitar pada perawat wanita dalam menghadapi kondisi konflik peran ganda tersebut.

Stres kerja bisa terjadi dikarenakan keadaan yang tertekan, baik fisik maupun psikis yang mengganggu fungsi mental dan fisik serta adanya tuntutan situasi dalam diri individu tersebut karena tekanan dari pekerjaan maupun lingkungan sehingga akan memunculkan rasa bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan, kurangnya kemampuan komunikasi yang efektif, mengalami kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi. Dengan demikian stres kerja sangat berdampak buruk dan mempengaruhi kinerja seorang perawat. Meskipun perawat harus mampu melayani pasien dengan baik tetapi jika stres kerja itu muncul, maka akan membuatnya kurang fokus serta pekerjaannya akan sangat terganggu. Saat bekerja pun terasa tidak nyaman ada sesuatu yang dipikirkan karena adanya tekanan oleh salah satu pihak (Priastuty



Tingkat stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya kinerja dan performa kerja. Hal ini berkaitan dengan sifat pekerjaan dan kebutuhan akan emosi perawat berpengaruh terhadap kebiasaan dan sikap kerja. Kombinasi antara konflik setiap harinya dan peningkatan pengalaman pekerjaan serta kejadian lainnya akan menimbulkan efek emosi yang positif serta negative yang akan mengarah ke tuntutan pekerjaan sehingga bisa mengakibatkan stres kerja. Maka dari penjelasan yang telah dipaparkan pada bab pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula konflik peran ganda yang dirasakan. Begitupula sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami, maka semakin rendah pula konflik peran ganda yang terjadi.

### **Kesimpulan**

Peneliti telah melakukan penelitian pada perawat wanita di Rumah Sakit X Surabaya, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif, yang mana semakin tinggi stres kerja pada perawat wanita maka semakin tinggi pula konflik peran ganda yang dialaminya. Begitupula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula konflik peran ganda pada perawat wanita.

Selanjutnya saran bagi perawat yang sedang mengalami konflik peran ganda baik pekerjaan yang saat ini sedang diemban serta peran sebagai ibu rumah tangga di rumah. Oleh karena itu wanita sebaiknya mampu mengelola waktu dengan baik mengingat jam kerja sebagai perawat tidak menentu. Perawat diharuskan mampu koordinasi secara efektif perannya, baik sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier, sehingga jika menghadapi kondisi dimana tiap-tiap peran yang memang mengandung persyaratan tertentu dan menghalangi pelaksanaan peran satu sama lain mampu mengatasinya dengan baik.

Tak hanya itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan desain yang berbeda seperti desain deskriptif korelasi dengan tujuan untuk menggambarkan hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peneliti menyarankan untuk menggunakan metode yang lebih lengkap seperti observasi, serta jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasilnya lebih representatif, serta kondisi subjek yang sudah menikah dan memiliki anak. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih spesifik tentang jam kerja atau *shift* pada perawat.

## Referensi

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Irbayuni, S., & Rahmawati, P. (2020). Dampak konflik peran ganda dan stres kerja terhadap turnover intention perawat wanita yang sudah menikah di RSM Ahmad Dahlan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>
- 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.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Suhartini, E., & Nahwi, W. A. (2019). Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 244–252.