

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA PERAWAT WANITA DI PUSKESMAS DAMPEK KABUPATEN MANGGARAI TIMUR TAHUN 2019

Lusia Henny Mariati, Eufrasia Raming

Prodi Sarjana Keperawatan STIKES Santu Paulus Ruteng. Jl. Jend. Ahmad Yani, No. 10, Ruteng Flores
86508 Email: lusiahenny87@gmail.com

Abstract:

The Relations Of Doble Role Conflict With Female Nurse Perfomance In Health Center Dampek, East Manggarai District In 2019. This study aims to determine wheter there is a dual role conflict relationship with the perfomance of female nurses at the Dampek Health Center. This research is a cros sectional study and the sampling method uses purposive sampling. The sample in this study were 32 female nurses at Dampek Community Health Center. The results of bivariate analysis using the chi- square test showed that the significance value of the multiple role conflict variable with the perfomance of female nurses was 0,000 ($p < 0,05$). As suggestion, it is expected that the healt center, especially to head of health center, should be sensitive to female nurses who experience multiple role conflicts, namely making polices that can facilitate the needsof female nurses. Female nurses must balance the demands of work and familly responsibilities.

Keywords : conflict, multiple roles, work performance, female nurses

Abstrak:

Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek. Penelitian ini merupakan cross sectional study dan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini perawat wanita Puskesmas Dampek yang berjumlah 32 orang. Hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai signifikansi variabel konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita adalah 0,000 ($p < 0,05$). Kesimpulannya terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek. Sebagai saran diharapkan kepada pihak puskesmas khususnya pimpinan puskesmas agar peka terhadap perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda dengan membuat kebijakan -kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan perawat wanita. Bagi perawat wanita harus menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Kata kunci : Konflik, peran ganda, kinerja kerja, perawat wanita.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat. Jumlah angkatan kerja Februari 2018 sebanyak 133,94 juta

orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki laki dan perempuan. Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki sebesar 83,01% sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 55,44 % (Berita Resmi Statistik, 2018). Data jumlah tenaga perawat di Indonesia tahun 2017 sebanyak 345.276 orang dan di NTT sebanyak 6.498 yaitu laki laki berjumlah 1416 dan perempuan

berjumlah 2831. Kabupaten Manggarai Timur jumlah perawat laki laki 269 dan perawat perempuan 414 (Data dan Informasi Profil Kesehatan NTT, 2017). Dengan data yang ada ini menunjukkan bahwa perawat wanita merupakan salah satu penyumbang tenaga kerja yang sangat potensial.

Wanita pekerja tidak hanya berperan sebagai pekerja tetapi berperan sebagai stri, ibu dan pengelola rumah tangga. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya sebagai pekerja dan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering bertentangan (Wulandari, 2012).

Konflik peran ganda menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut (Nurul,2013). Disatu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan *performa* kerja yang baik. Namun tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda.

Perawat merupakan tenaga profesional yangperannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan untuk mendampingi dan kontak paling lama dengan pasien yaitu selama 24 jam (Alfi, 2017).

Seorang perawat yang mempunyai peran ganda,tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula (Nurul, 2013). Tuntutan pekerjaan dibidang keperawatan menuntut perawat untuk memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal tersebut terkadang membuat perawat yang sudah menikah memomorduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal disisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama-sama membutuhkan

waktu, tenaga dan perhatian (Alfi, 2017).

Intensitas peran ganda yang tinggi dari seorang wanita yang bekerja dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerjanya. Perawat dituntut memiliki kinerja yang tinggi dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal bagi masyarakat. Dalam rangka peningkatan mutu pelayanan dibutuhkan kinerja yang baik. Apabila kinerja baik maka mutu pelayanan di dalam puskesmas juga akan meningkat (Nurul, 2013).

Permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen Puskesmas, maka dari itu Puskesmas harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal. Menurut Gibson dalam Ilyas (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis didalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Puskesmas Dampek melalui wawancara dengan Kepala Puskesmas Dampek dan perawat wanita,maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat Wanita di Puskesmas Dampek”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi kuantitatif dengan pendekatan *Cross sectional study*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di Puskesmas Dampek, yang sudah menikah. Jumlah perawat wanita yang sudah menikah sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non- probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dengan kriteria *inklusi* yaitu bersedia untuk menjadi responden dan mengisi lembar

informasi penelitian, perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, perawat wanita pelaksana yang melaksanakan asuhan keperawatan, perawat wanita PNS dan THL Kriteria *eksklusi* yaitu perawat yang sedang cuti, perawat yang sedang melakukan tugas belajar, perawat yang memiliki asisten rumah tangga, perawat sukarela. Penelitian telah dilaksanakan pada tanggal 28 Februari sampai tanggal 28 Maret 2019. Pengumpulan data diperoleh melalui data primer berupa kuisioner, wawancara peneliti dengan perawat wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak di Puskesmas Dampek. Data sekunder diperoleh dari Puskesmas Dampek mengenai data ketenagaan di Puskesmas Dampek.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Dampek. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek. Analisis *univariat* dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi atau besarnya proporsi ganda maupun variabel terikat (kinerja perawat). Adapun distribusi frekuensi dari masing-masing variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan umur di Puskesmas Dampek tahun 2019

n=32		
Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20-25 tahun	12	37,5
26-30 tahun	9	28,1
31-35 tahun	8	25,0
36-40 tahun	3	9,4
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden dengan umur 20-25 tahun

sebanyak 12 orang (37,5%) dan responden yang paling sedikit adalah responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 3 orang (9,4%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan pendidikan di Puskesmas Dampek tahun 2019

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D3 Keperawatan	23	71,9
S1 Keperawatan	9	28,1
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 23 orang (71,9%) dibandingkan dengan jumlah responden dengan pendidikan S1 Keperawatan yaitu yang berjumlah 9 orang (28,1%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan masa kerja di Puskesmas Dampek tahun 2019

Masa kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baru	0	0
Lama	32	100
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua responden yaitu 32 responden (100%) semuanya dalam masa kerja lama.

Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan jumlah anak di Puskesmas Dampek tahun 2019

Jumlah anak	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1 anak	11	34,4
2 anak	18	56,2
3 anak	3	9,4
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan jumlah anak 2 orang yaitu 18 orang (56,2%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan jumlah anak 3 orang yaitu sebanyak 3 orang (9,4%).

Distribusi frekuensi karakteristik variabel konflik peran ganda di Puskesmas Dampek tahun 2019

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi karakteristik variabel konflik peran ganda di Puskesmas Dampek tahun 2019

Konflik peran ganda	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Mengalami konflik	19	59,4
Tidak mengalami konflik	13	46,6
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang mengalami konflik yaitu 19 orang (59,4%) dibandingkan jumlah responden yang tidak mengalami konflik sebanyak 13 orang (40,6%).

Distribusi frekuensi karakteristik variabel kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek tahun 2019.

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi karakteristik variabel kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek tahun 2019.

Kinerja perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja baik	15	46,9
Kinerja kurang baik	17	53,1
Total	32	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang kinerja kurang baik lebih banyak dengan jumlah 17

orang (53,1%) dibandingkan dengan jumlah responden yang kinerja baik yaitu 15 orang (46,9%)

Hasil Analisis Bivariat

Analisis *bivariat* dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita dengan menggunakan uji statistik dengan tingkat derajat kesalahan $\alpha = 0,05$. Uji statistik yang digunakan adalah *chi-square*. Adapun hasil analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa perawat wanita yang tidak mengalami konflik peran ganda sebanyak 13 orang (41%) dimana yang berkinerja baik terdapat 12 orang (38%) dan yang berkinerja kurang baik 1 orang (13%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi square*, didapatkan nilai $p = 0,00 < \alpha = 0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek tahun 2019.

PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 12 orang (37,5%).

Umur dewasa awal merupakan periode penyesuaian terhadap pola- pola kehidupan baru. Pada masa ini merupakan usia produktif, masa bermasalah, ketegangan emosi, masa ketergantungan dan masa perubahan nilai (Notoadmojo, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2013) yang mengatakan bahwa ibu muda atau ibu yang memiliki anak balita cenderung memilihkeluargasebagai prioritas di taskarier. Asumsi peneliti bahwa seseorang pada usia dewasa awal memiliki karakteristik psikologis berupa memiliki kematangan dalam berfikir

yang masih kurang, , kurang berfikir rasional, belum mampu menyelesaikan masalah secara teoritis, manajemen kontrol emosi yang kurang baik.. Usia 20-25 tahun dikategorikan sebagai tahap dewasa dan merupakan usia produktif. Dimana responden memiliki anak balita dan responden cenderung memilih keluarga sebagai prioritas diatas karir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan pendidikan D3 Keperawatan lebih banyak dengan jumlah 23 orang (71,9%) dibandingkan dengan jumlah responden dengan pendidikan S1 Keperawatan yaitu 9 orang (28,1%).

Pendidikan merupakan beberapa faktor yang menjadi dasar untuk melaksanakan tindakan pelayanan keperawatan yang professional (Nurul, 2013). Pendidikan seseorang mempengaruhi kinerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tujuan suatu organisasi tercapai (Sariputra, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2017) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang wanita maka semakin tinggi pula tuntutan / standar mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Seorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung juga memiliki standar kerja yang tinggi .

Menurut peneliti semakin tinggi pendidikan maka semakin luas pengetahuan dan informasi yang diterima. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan, pengetahuannya dan akan memperluas pandangan terhadap nilai-nilai yang baru yang dapat mengubah sikapnya terhadap pembaharuan. Disamping itu dengan pendidikan yang diperoleh akan dapat meningkatkan kemampuan untuk menerima dan memahami informasi yang selanjutnya membawa perubahan yang semakin besar.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua responden dengan masa kerja lama yaitu 32 orang (100%). Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi (Subakti, 2008). Masa kerja yang lama otomatis akan mengkondisikan seseorang beradaptasi dengan kondisi kerja (Christine, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriati, (2015) yang mengatakan bahwa masa kerja yang lebih lama otomatis memiliki pengalaman tentang suatu tujuan organisasi. Pengalaman tersebut akan mengkondisikan seseorang beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga tujuan suatu organisasi tercapai dengan baik.

Asumsi peneliti mengatakan bahwa bahwa masa kerja memberikan pengalaman sehingga makin lama orang bekerja dapat makin cakap dan teampil di bidang pekerjaannya, jadi pengalaman yang diperoleh selama masa bekerja besar artinya dalam peningkatan kemampuan kerja pegawai.

Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki anak 2 orang lebih banyak dengan jumlah 18 orang (56,2%). Korabik (2017) menyatakan bahwa *family size* dapat mempengaruhi konflik peran ganda dimana semakin banyak jumlah anak atau jumlah anggota keluarga yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat konflik peran ganda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2017) yang mengatakan konflik peran ganda semakin meningkat dengan meningkatnya tanggung jawab orangtua untuk mengurus anak.

Menurut peneliti seorang wanita yang memiliki jumlah anak yang banyak tentu memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena adalah tugas seorang wanita dalam keluarga untuk dapat mengurus anggota

keluarganya salah satunya yaitu anak. Ketika seorang wanita terlalu mencurahkan seluruh waktu dan perhatian untuk mengurus anak maka urusan dalam pekerjaan akan menjadi terganggu.

Konflik peran ganda

Berdasarkan tabel 4.5 perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda yang paling banyak yaitu 19 responden (59,4%) dibandingkan yang tidak mengalami konflik peran ganda yaitu 13 responden (40,6%). Menurut Raymond (2017) konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan atau bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frone et al dalam Rindah (2017) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

Menurut asumsi peneliti perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda dikarenakan adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Para perawat wanita tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal.

Kinerja perawat wanita

Berdasarkan tabel 4.6 perawat wanita yang memiliki kinerja kurang baik paling banyak yaitu 17 orang (53,1%) dibandingkan perawat wanita yang berkinerja baik sebanyak 15 orang (46,9%). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing , dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2010).

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fallen dan Dwi (2011) yang mengatakan bahwa keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsiko-sosio-spiritual yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik sehat, maupun sakit yang mencakup proses kehidupan manusia. Pelayanan kesehatan yang bermutu harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya. Keberhasilan yang dicapai dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan memperhatikan nilai nilai sosial yang ada di masyarakat. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan dimata masyarakat (Fallen dan Dwi, 2011).

Menurut asumsi peneliti perawat wanita berkinerja kurang baik apabila seorang perawat tidak dapat menerapkan asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dengan pemberian asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta

tanggung jawab keperawatan. Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat.

Hubungan Konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 19 responden, yang mengalami konflik peran ganda yang berkinerja baik berjumlah 3 orang (9,37%). Seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga membuat perawat tidak dapat menyeimbangkan waktu dan tenaganya sehingga menyebabkan perawat tersebut mengalami penurunan kinerja. Tetapi tidak semua perawat yang mengalami konflik mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, ia dapat menyeimbangkan waktu dan tenaganya sehingga kinerja perawat tersebut tidak mengalami penurunan (Luthans, 2010).

Hal ini sesuai dengan pendapat Habibullah Jimad (2010) dan Maherani (2008) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pendapat van Dyne (2002) dalam Yavas (2008) yang menyatakan bahwa orang yang mengalami konflik interpersonal dan ketegangan di tempat kerja cenderung fokus pada aktivitas kerja mereka untuk melindungi diri dari ketegangan lebih lanjut dan untuk mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Menurut asumsi peneliti hal ini terjadi karena perawat wanita telah dapat meminimalisir konflik peran ganda yang terjadi dan dapat bersikap profesional dengan tidak mencampuradukan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga. Selain itu, toleransi yang diberikan oleh pasangan dan keluarga telah membantu meminimalisir terjadinya konflik peran ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 19 responden, yang mengalami konflik peran ganda yang berkinerja kurang baik berjumlah 16 orang (50%).

Frone et al (1994) dalam Indah (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) dalam penelitiannya mengemukakan hipotesis “konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan

Menurut asumsi peneliti hal ini dikarenakan perawat wanita merasa dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan perawat wanita tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga dan akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang tidak mengalami konflik peran ganda yang berkinerja baik sejumlah 12 orang (37,5%).

Aminuddin et al (2013), menyatakan variabel konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat wanita, semakin rendah tingkat konflik keluarga-pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Indriyani (2009) yang menyimpulkan bahwa hipotesis “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Indriyani mengemukakan indikator campur tangan pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut asumsi peneliti hal ini dikarenakan perawat wanita sudah mampu menyeimbangkan waktu antara kedua peran yang dijalankan yaitu mampu menjalankan dengan baik peran sebagai ibu rumah tangga atau peran didalam keluarga sepulang dari bekerja dengan sebagai tenaga perawat di Puskesmas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang tidak mengalami konflik peran ganda yang berkinerja kurang baik sebanyak 1 orang (3,12%).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2001) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, selain faktor psikologis terdapat faktor individu dan faktor organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2017) yang mengatakan bahwa perawat yang tidak mengalami konflik peran ganda tetapi kinerja berkurang. Hal ini disebabkan selain faktor psikologi masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang perawat diantaranya faktor individu dan faktor organisasi.

Menurut asumsi peneliti faktor lain yang menyebabkan kinerja perawat menurun yaitu faktor individu menyangkut kemampuan dan keterampilan dan faktor organisasi yaitu kepemimpinan, sistem penghargaan dan motivasi.

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya konflik peran ganda dapat menyebabkan kinerja perawat

berkurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Priyatnasari (2013) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja perawat wanita dengan nilai $\alpha = 0,01$ dan hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dengan kinerja perawat wanita dengan nilai $\alpha = 0,04$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Puskesmas Dampek tahun 2019 tentang hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita disimpulkan bahwa : Karakteristik responden berdasarkan umur paling banyak adalah golongan umur 20-25 tahun berjumlah 12 orang (37,5%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan paling banyak adalah dengan pendidikan D3 Keperawatan berjumlah 23 orang (71,9%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa semua responden yaitu 32 orang (100%) dalam masa kerja lama. Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak paling banyak adalah jumlah anak 2 orang yaitu berjumlah 18 orang (56,2%). Gambaran konflik peran ganda perawat wanita menunjukkan bahwa paling banyak responden yang mengalami konflik yang berjumlah 19 orang (59,4%) Gambaran kinerja perawat wanita menunjukkan bahwa paling banyak responden yang berkinerja kurang baik yang berjumlah 17 orang (53,1%) Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek dengan $p = 0,000 < \alpha = 0,005$.

REFERENSI

- Alfi Sabella Rosyad. 2017. *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap, Inetnsive Care Dan Igd RSUD Tugurejo Semarang*. [Http://Eprints.Undip.Ac.Id/55034/2/Skripsi.Pdf](http://Eprints.Undip.Ac.Id/55034/2/Skripsi.Pdf). Diakses 18 Desember 2018.

- Andriati Noor. 2016. Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Kinerja Lingkungan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*. Vol 11, Nomor 2, November 2016. hal: 52-59.
- Ariana, I Wayan Jendra dan Riana, I Gede. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No.7, 2016 :ISSN: 2302-8912. hal:4630-4659. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22246>. Diakses 08 Januari 2019.
- Azazah Indriyani. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. <https://core.ac.uk/download/pdf/11716497.pdf>. Diakses 18 Desember 2018.
- Christine, W.S., Oktorina, M., & Mula, I. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, September : hal 121-132
- Data dan Informasi Profil Kesehatan Indonesia.2017. www.pusdatin.kemkes.go.id. Diakses 8 Januari 2019.
- Data dan Informasi Profil Kesehatan NTT. 2017. www.depkes.go.id/resources/download/PROFI
- L KES.PROVINSI 2017/19 NTT 2017.pdf. Diakses 8 Januari 2019.
- Endah Meidah. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat* <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/handle/123456789/23867/1/pengaruh%20konflik%20peran%20ganda%20kecerdasan%20emosional%20dan%20komitmen%20organisasi%20terhadap%20kinerja%20perawat.pdf>. Diakses 23 Desember 2018.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2011 *Organisasi Prilaku, Struktur, Proses* . Jilid 2. Jakarta. EGC.
- Habibullah Jimad. 2010. Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 7 No.1, September 2010. hal: 33-46
- Indri Ramadini, Erni Jasmita. 2015. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Rasidin Padang. *Ners Jurnal Keperawatan*, Volume 11, No 1, Maret 2015 : 86-101 ISSN 1907-686X 87. hal: 86-101 <http://ners.fkep.unand.ac.id/index.php/ners/article/view/22/19>. Diakses 08 Januari 2019.
- Jimad, Habibullah. 2010. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Berkala Empat Bulanan*, Vol.6 No.3. hal:33-46.
- Notoatmodjo. 2013. *Konsep Perilaku dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nurul Priyatnasari, Indar, Balqis. 2013. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Rsud Daya Kota Makassar . *Jurnal Universitas Hasanudin*. hal:1-18. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/9511/NURUL%20PRIYATNASARI%20K11110323%20.pdf?sequence=1>. Diakses 5 Januari 2019.
- Rindah Sawiji. 2017. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedirman Kebumen*. <https://eprints.uny.ac.id/54158/1/Rindah>

- [%20Sawiji_10408141008.pdf](#). Diakses 4 Januari 2019.
- Roboth, Jane Y. 2015. Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kineja Wanita Beran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1, hal 33- 46.
- Sariputra.2016.PengaruhGayaKepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan *Motivasi* teerhadap Kinerja Tenaga Akademik pada Akademik Keperawatan Rumah Sakit Angkatan Darat Gatot Soebroto .Jakarta. *Jurnal Universitas Guna Darma*. hal:614-622
- Sari, Ratna Kartika., Nasir, Aziz., Amri. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh*. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No 2, hal: 29- 34.
- Simanora, Raymondh. 2017. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta EGC
- Sry Rosita.2012. Pengaruh Konflik Peran *Ganda* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.2. No.2, ,Oktober 2012. hal:185-193.
- Yavas, U & Babakus, E. 2008. Attitudinal And *Behavioral* Consequences of WorkFamily Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?“, *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 19 No. 1. hal: 61-73