

Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita Wanita Di RSU Vina Estetica Medan

Roslenni Sitepu

STIKES Sehati Jl. Pembangunan No.130C, Helvetia Timur Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan

Roslennisitepu1@gmail.com

ABSTRAK

Peran ganda adalah peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga sekaligus. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan dalam karirnya. Konflik pekerjaan – keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita di Rumah Sakit Vina Estetica Medan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana wanita di RS Vina Estetica Medan. Sampel penelitian ini adalah 53 orang perawat pelaksana wanita yang diambil dengan cara *total sampling*. Instrumen yang digunakan kuisisioner data demografi, kuesioner konflik peran ganda dan kuesioner kinerja. Uji hipotesis dengan menggunakan uji *Chisquare*. Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Vina Estetica Medan adalah nilai $r=0,040$ yang berarti ada hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita dengan kekuatan hubungan sangat rendah. Bagi pihak manajemen rumah sakit terutama bidang keperawatan dapat memfasilitasi peningkatan kinerja perawat pelaksana terkait dengan peran ganda perawat wanita. Pihak rumah sakit juga memberikan informasi-informasi tentang upaya dalam mengurangi konflik akibat peran ganda dan masukan dalam pengembangan manajemen keperawatan yang lebih komprehensif meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: Konflik Peran Ganda, Perawat, Kinerja

ABSTRACT

Dual role is the role of being a worker and a housewife at the same time. Female employees who are married and have children have heavier roles and responsibilities than unmarried women. Dual roles are also experienced by these women because in addition to playing a role in the family, they also play a role in their careers. Work-family conflict explains the clash between work responsibilities at home or home life. This study aims to identify the relationship between dual role conflict and the performance of female nurses at Vina Estetica Hospital, Medan. The design used in this study is a correlational design, and the population in this study were female nurses at Vina Estetica Hospital, Medan. The sample of this study was 53 female nurses who were taken by total sampling. The instruments used were demographic data questionnaires, dual role conflict questionnaires and performance questionnaires. Hypothesis testing using the *Chisquare* test. The conclusion from the results of the study that has been conducted at Vina Estetica Hospital, Medan is the value of $r = 0.040$ which means that there is a relationship between dual role conflict and the performance of female nurses with a very low relationship strength. For hospital management, especially in the nursing field, it can facilitate improving the performance of nurses related to the dual role of female nurses. The hospital also provides information on efforts to reduce conflict due to dual roles and input in developing more comprehensive nursing management to improve nurse performance.

Keywords: Dual Role Conflict, Nurses, Performance

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2020). Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur terpenting dalam institusi rumah sakit. Jika mutu tenaga kerjanya rendah, maka dapat dipastikan mutu pengelolaan dan pelayanan rumah sakitnya juga rendah (Djojodibroto, 2000). Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, diperlukan dukungan sumber daya manusia khususnya perawat, yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya semata dalam melaksanakan semua tindakan medis keperawatan. Seorang perawat juga diharapkan memiliki sensitivitas emosional dalam menghadapi semua pasien yang ditanganinya dengan berbagai situasi dan kondisi psikologis (Arief Maulana, 2021). Pada perencanaan kebutuhan tenaga keperawatan, perlu diingat bahwa tuntutan pengguna jasa rumah sakit saat ini berbeda dengan beberapa tahun yang lalu. Pengguna jasa rumah sakit saat ini tidak hanya menuntut kesembuhan, tetapi juga menuntut pelayanan yang cepat, sopan dan ramah. Pihak pasien menuntut laken harus selalu bersih, meminta jarum suntik yang *disposable* dan mereka harus melihat perawat membukanya dari kemasan utuh. Bahkan perawat yang tidak menggunakan sarung tangan saat bekerja dianggap tidak *bonafide* (Djojodibroto, 2000). Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus mengalami perubahan. Masalah keperawatan sebagai bagian masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus – menerus menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan atau kinerja perawat yang tidak lepas dari peran dan fungsi profesi keperawatan. Di unit rawat inap tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam perhari, karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit (DepKes RI, 2022), sehingga berkontribusi terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi kerja. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi di tempat kerja. Perawat ingin diukur kerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Khatimah, 2020). Untuk menilai sejauh mana perawat telah menjalankan tanggung jawab dan untuk memberikan umpan balik bagi perawat, rumah sakit perlu melakukan penilaian terhadap kinerja perawat. Keadaan kinerja perawat yang rendah secara otomatis dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja rumah sakit secara keseluruhan sehingga akan berdampak pada penurunan pendapatan rumah sakit, hal ini terjadi karena minat masyarakat untuk memilih rumah sakit tersebut sebagai tempat mereka berobat menjadi menurun (Bangun, 2015). Di rumah sakit perawat yang bekerja paling banyak adalah perawat wanita, hal ini mungkin dikarenakan adanya *mother instinct* dalam diri wanita tersebut. Sebagian perawat wanita bekerja memiliki peran ganda yaitu sebagai pencari nafkah bagi keluarga dan sebagai ibu rumah tangga menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai

kendala rumah tangganya dan hal ini akan berimbas pada kinerja yang dihasilkan. Terutama berlaku pada wanita yang memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi serta bekerja di bawah tekanan, kejadian seperti ini disebut *work family conflict* atau konflik peran ganda (Jimad, 2010). Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang berpartisipasi pada pekerjaan akan menimbulkan kesulitan untuk berperan pada keluarga (Yavas, 2008). Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 1990-2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Di Indonesia jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6 juta pada tahun 1990 menjadi 36 juta pada tahun 2000 (BPS, 2018).

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu bagaimana proses penelitian mengenai Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita Wanita Di RSU Vina Estetica Medan.

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu : untuk mendapatkan hasil penelitian mengenai Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita Wanita Di RSU Vina Estetica Medan.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan wawasan masyarakat dan menyajikan data ilmiah serta sebagai literature bagi penelitian selanjutnya mengenai Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita Wanita Di RSU Vina Estetica Medan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode korelasi untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita. Dalam penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk melihat hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita dengan cara observasi, pengumpulan data yang dilakukan pada saat itu juga (Notoatmojo, 2010)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Vina Estetica Medan, yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 119 Medan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November – Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Dalam Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana wanita di RS Vina Estetica Medan yaitu sebanyak 98 orang. Dalam Notoadmojo (2010) sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan populasi dan dapat mewakili populasi. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *total sampling* dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan kriteria inklusi perawat pelaksana wanita yang sudah menikah, kualifikasi pendidikan diploma keperawatan dan memiliki anak. Berdasarkan studi pendahuluan dari RS Vina Estetica Medan didapatkan 53 orang perawat sesuai dengan kriteria inklusi

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan di masing – masing ruangan RSUD Vina Estetica Medan dengan cara mengajukan surat permohonan ijin penelitian dari institusi pendidikan peneliti kepada direktur RS Vina Estetica Medan. Setelah mendapat ijin dari direktur, selanjutnya perawat pelaksana wanita akan diberikan penjelasan tujuan penelitian dan dimohon bantuannya menjadi responden. Bila bersedia menjadi responden, selanjutnya dipersilahkan menandatangani *informed consent*. Responden yang memenuhi kriteria diberikan angket agar mengisinya dan peneliti berada di dekat responden agar apabila ada pertanyaan dari responden, peneliti dapat segera menjelaskannya. Responden diingatkan agar semua pertanyaan diisi lengkap, bila telah selesai diisi agar dilakukan dokumentasi keperawatan. Peneliti meminta kesediaan perawat untuk menjadi responden secara sukarela dan apabila responden memutuskan untuk tidak berpartisipasi dalam penelitian ini maka perawat dapat menolak untuk menjadi responden. Dan apabila perawat bersedia menjadi responden maka perawat diminta untuk menandatangani lembar persetujuan menjadi responden. Peneliti menjelaskan cara pengambilan data yaitu melalui kuesioner

Instrument penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, lembar kuesioner dengan pertanyaan terstruktur untuk melihat tentang konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita di Rumah Sakit Umum Vina Estetica Medan. Untuk mempermudah analisis diberikan nilai (skoring) pada setiap jawaban untuk variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut kuesioner konflik peran ganda terdiri dari 25 pertanyaan dengan pilihan jawaban tidak pernah diberi nilai 1, kadang diberi nilai 2, dan selalu diberi nilai 3. Kuesioner kinerja perawat terdiri dari 31 pernyataan, dengan jawaban tidak pernah diberi nilai 1, jarang diberi nilai 2 dan selalu diberi nilai 3.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden.

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Usia		
a.	21 – 30	29	54,7
b.	31 – 40	23	43,4
c.	41 – 50	1	1,9
	Jumlah	53	100,0
2.	Pendidikan		
a.	D - III Keperawatan	49	92,5
b.	Sarjana Keperawatan	4	7,5
	Jumlah	53	100,0
3.	Lama Bekerja		
a.	1 tahun	1	1,9
b.	1 – 5 tahun	25	47,2
c.	> 5 tahun	27	50,9
	Jumlah	53	100,0

Hasil penelitian dari Tabel 1. didapatkan bahwa mayoritas perawat pelaksana berada pada rentang usia 21 – 30 tahun sebesar 54,7 % yang berarti perawat berada pada rentang usia produktif dengan tingkat pendidikan perawat D III Keperawatan sebesar 92,5 %, dan lama bekerja mayoritas >5 tahun sebesar 69,4 %

2. Konflik Peran Ganda Perawat Pelaksana Wanita di Rumah Sakit Vina Estetica Medan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Konflik Peran Ganda Perawat Pelaksana di Rs Vina Estetica Medan

Konflik Peran Ganda (%)	Frekuensi	Persentase
Sangat Konflik	51	96,2
Ada Konflik	2	3,8
Tidak ada konflik	0	0,0
Total	53	100,0

enelitian terhadap 53 responden diperoleh 51 responden (96,2%) sangat konflik, 2 responden (3,8%) ada konflik (Tabel .2).

3. Kinerja Perawat Pelaksana di RS Vina Estetica Medan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Perawat Pelaksana di RS Vina Estetica Medan

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	0	0,0
Cukup Baik	1	1,9
Baik	52	98,1
Total	53	100,0

Penelitian terhadap 53 responden diperoleh 1 orang (1,9 %) memiliki kinerja cukup baik dan 52 orang (98,1 %) memiliki kinerja yang baik ketika memberikan pelayanan keperawatan di RS Vina Estetica Medan.

4. Hubungan Konflik Peran Ganda

Tabel 4. Tabulasi Silang Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita di Rs Vina Estetica Medan

Konflik Peran Ganda x ²	Kinerja Perawat Pelaksana Wanita				Total	
	Cukup Baik		Baik			
	F	%	F	%	F	
%						
Tidak ada konflik	6	85,7	1	14,7	7	13,2
Ada konflik	1	6,7	14	93,3	15	28,3
0.040						
Sangat konflik	8	25,8	23	74,2	31	58,5
Jumlah	15	118,2	38	182,2	53	100,0

Berdasarkan Tabel 4. konflik peran ganda yang dialami perawat pelaksana wanita sebanyak 7 responden (13,2%) tidak ada konflik, dimana 6(85,7) responden kinerjanya cukup baik dan 1 (14,7%) responden kinerjanya tidak baik . Responden yang dikatakan ada konflik berjumlah 15 orang (28,3%) , dimana 1 orang (6,7%) kinerjanya cukup baik dan 14 responden (93,3%) kinerjanya baik. Responden yang dikatakan konflik peran gandanya sangat konflik berjumlah 31 responden,(58,5%) dimana 8 responden (25,8%) kinerjanya

cukup baik dan 23 responden (74,2%) kinerjanya baik dan $r=0,040$. Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita di Rumah Sakit Vina Estetica Medan adalah sebagai berikut: hasil uji *Chi-square* pada 53 perawat adalah 0,040 atau Ha ,yang berarti ada hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita dengan kekuatan hubungan sangat rendah. Penelitian ini menggunakan tingkat kemaknaan 5% dan kekuatan uji 95%. Hasil uji *Chisquare* pada penelitian hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita dapat dilihat dari tabel 4 di atas

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Vina Estetica Medan maka kesimpulan dari hasil penelitian ini dengan nilai $r=0,040$ atau Ha diterima yang berarti terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat pelaksana wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimul, A . (2021). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Aminuddin, A. dkk. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Perawat Wanita terhadap Kinerjanya pada Rs. Syamrabu Bangkalan*. Madura : Fakultas Ekonomi Universitas Tronojolo.
- Ansari (2011) dal Greenhaus dan Beutell (1985) dengan segenap kemampuan yang dimilikinya Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asra, E.M. (2013). Hubungan antara work-family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi*, 06(01), 73-81.
- Azwar, S. (2014) Badan Pusat Statistik, (2000). *Data Komposisi Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Faizal & Pratiwi, A. (2014). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Psychological Well Being pada Ibu Bekerja sebagai Pegawai Bank*. Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.
- Gani, M. R. (2015). *Hubungan Work Family Conflict dengan Kinerja Perawat Wanita di Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Gorontalo*. Fakultas Ilmu Kesehatan dan Olahraga Universitas Negeri Gorontalo.
- Hastono, S. P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*, Jakarta. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Hidayat, A. (2009). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta. Salemba Medika.
- Hidayat, Muhammad Yusuf, 2000. Perbedaan Konsep Diri, Motivasi dan. Perilaku dalam Kartono, Kartini & Dali Gulo, 2003, Kamus Psikologi.(Bandung: CV Pionir Jaya
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang. Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Laksmi. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan kerja pada Karyawati bagian Produksi PT. X*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Mangkunegara, (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosel Bandung.
- Marlina, dkk. (2012). *Hubungan Budaya Organisasi dan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Achmad Mochtar Bukit Tinggi*. Stikes Yarsi Bukit Tinggi.
- Nawawi, H. Hadari (2011) *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas. Gajah Mada: Salemba Empat. Ndaru Prasasto.

Sitepu Roslenni : Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita Wanita Di RSUD Vina Estetica Medan

- Notoatmojo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakkarta.
- Nursalam, (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Priyatnasari (2020), Nurul, Indar, & Balqis, Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makasar
- Purwanti. (2013). *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Perilaku*. Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ruslina, (2014). *Hubungan antar Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja pada Wanita Bekerja*. Jurnal Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yavas, (2008). *Attitudial an Behavioral Consequensi of Work – Family – conflict and Family Work Conflict : Does Gender Matter?* International journal of Service Industri Management.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
13 Februari 2024	25 Februari 2024	07 Maret 2024	Ya