

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof.DR.M.A Hanafiah, SM Batusangkar

Atika Suri ¹, Rino ²

Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, e-mail: atikasuri20006@gmail.com

Abstract : The purpose of this study is to see how multiple role conflict and work stress affect the performance of female nurses at Prof.Dr.M.A Hanafiah Hospital, SM Batusangkar. This type of study is causal. Nurses from Hanafiah Hospital Batusangkar participated in this study. Based on the slovin formula, the number of research samples was determined to be as many as 97 people, who were chosen using a purposive sampling technique. The data used in this study is primary data. Multiple regression is the analytical method used. In this study, data was analyzed using classical assumption analysis, multiple regression analysis, and hypothesis analysis. According to the findings of this study, 1) Multiple Role Conflict and Job Stress have a significant impact on performance. 2) Dual Role Conflict improves performance in a significant way. 3) Workplace stress improves performance in a significant way.

Keywords : *dual role conflict, job stress and performance*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Faktor penting yang harus ada didalam sebuah perusahaan agar bisa terkelola, terarah, tergerak serta terbina dengan baik supaya bisa melakukan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diinginkan, supaya tujuan perusahaan bisa dicapai ialah faktor Sumber Daya Manusia. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sebagaimana kita ketahui bahwa potensi sumber daya manusia amat penting dalam meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Sebab itu, usaha dalam peningkatan kinerja karyawan ialah tantangan yang cukup serius bagi manajemen dalam

mencapai keberhasilan dan tujuan kinerja karyawan serta kualitas sumber daya manusia yang berada di sana. Sumber daya manusia menjadi pembuat rencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:10). Selain dari perusahaan, rumah sakit umum wajib pula mengatur sumber daya manusianya. Rumah sakit umum merupakan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Sebab itu, sumber daya manusia amat penting dalam keberhasilan rumah sakit. Utamanya lagi rumah sakit umum pemerintah dimana salah satu usaha yang dilakukan yakni mendukung rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar seperti puskesmas, maka pelayanan rumah sakit harus dijaga kualitas pelayanannya kepada masyarakat yang memerlukan.

Sebagian besar sumber daya rumah sakit adalah perawat. Perawat yaitu sumber daya manusia yang seringkali berinteraksi dengan pasien. Perawat yang kebanyakan tenaga kerja wanita ialah salah satu fungsi yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Untuk itu perawat dipaksa agar selalu professional dan memberikan kinerja yang optimal. Penelitian ini dilakukan di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar (RSUD Hanafiah Batusangkar) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang beralamat di jalan Bundo Kandung No.1, Baringin, Kec. Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia. RSUD Hanafiah Batusangkar ialah rumah sakit yang sudah berakreditasi Paripurna Bintang Lima oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit. Rumah Sakit ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti UGD 24 Jam, rawat inap, rawat jalan, ICU, ICCU dan kamar bedah. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di RSUD Hanafiah Batusangkar, bahwa rumah sakit ini senantiasa menilai kinerja perawatnya. Kinerja perawat ini dijelaskan pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini bisa tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekap Penilaian Prestasi Kerja Perawat RSUD Hanafiah Batusangkar

No	Rentangan Nilai	Jumlah Perawat	
		2019	2020
1	0 – 59	-	-
2	60 -79	16	16
3	80 – 90	112	112
4	100	-	-
5	≥ 100	-	-

Sumber : RSUD Hanafiah, 2022

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwasanya nilai prestasi kerja perawat pada tahun 2019 dan 2020 masih di kategori cukup. Jika dilihat dari tahunnya nilai prestasi kerja perawat RSUD Hanafiah Batusangkar pada tahun 2019 dan 2020 yang mendapatkan nilai dengan rentangan 60 – 79 sebanyak 16 orang dan yang mendapatkan nilai dengan rentangan 80 – 90 sebanyak 112 orang artinya nilai prestasi kerja perawat tidak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya ke tahun selanjutnya. Dengan demikian kinerja perawat RSUD Hanafiah Batusangkar belum bisa dikatakan baik, karena nilai prestasi kerja perawatnya dari tahun sebelumnya ke tahun selanjutnya masih direntangan cukup.

Menurut Gibson, (2008:123-124) kinerja dipengaruhi oleh yang pertama yakni faktor pada individu menyangkut keahlian, kondisi, dan kependudukan. Faktor kedua yaitu faktor dari

psikologis yang menyangkut persepsi, motivasi, sikap, kepribadian, stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yaitu faktor non individu yang terdiri atas kepemimpinan, kompensasi, konflik peran pekerjaan-keluarga, struktur organisasi, kekuasaan, desain organisasi dan karir.

Penelitian ini memfokuskan pada faktor psikologis dan non individu. Faktor psikologis diwakili oleh stres kerja. Menurut stres kerja ialah tekanan psikologis yang terbentuk dalam diri individu yang bekerja, hal ini disebabkan oleh beratnya tekanan atau tingginya tingkat kesulitan yang harus dialami individu dalam pekerjaan. Keadaan ini disebabkan beban kerja mereka yaitu tujuan yang harus mereka capai dan tujuan yang harus meningkat setiap tahun.

Perawat yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan profesi yang banyak menimbulkan tekanan, karena harus menerima banyak tekanan untuk melayani pasien, menjadi mitra dokter harus bersedia meresepkan dan harus melakukan tugas-tugas yang berisiko seperti menyuntik, menjahit, dan merawat untuk pasien dengan penyakit menular dan berbahaya. Penyebab lainnya yaitu adanya konflik di dalam pekerjaan, baik itu dengan teman sekantor maupun dengan pimpinan. Faktor lain adalah adanya konflik pekerjaan-keluarga karena jam kerja perawat yang *shift* malam harus begadang sehingga mengurangi waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Stres yang dialami oleh perawat tersebut akan berakibat terhadap kinerja mereka karena tidak lagi fokus dalam bekerja dan tidak sedikit karyawan yang sakit. Masalah yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang besar juga dapat menyebabkan stres yang karyawan rasakan saat bekerja meningkat, artinya stres kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Siegall, 2009:145). Sejalan dengan penelitian Putu & Jana, (2018), bahwasanya terdapat stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yakni faktor non individu, diwakili oleh konflik peran ganda. Peran ganda umumnya lebih banyak dirasakan oleh wanita kerja, karena wanita harus dapat menyeimbangi dan membagi waktu antar pekerjaan dan keluarga. Apabila seorang wanita bekerja tidak bisa menyeimbangi waktu antara bekerja dan keluarga itu bisa memunculkan masalah atau biasa dinamai konflik peran ganda. Konflik peran terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah bentuk dari *interrole conflict* (konflik antar peran) yaitu perhatian yang sama harus diberikan pada pekerjaan dan keluarga. Menurut Apperson et al (2002) bahwa pada dasarnya pria ataupun wanita bisa mengalami konflik peran ganda. Namun wanita lebih besar kemungkinan mengalami konflik dibanding pria, karena wanita lebih bertanggung jawab besar terhadap keluarga. Seseorang pekerja yang mencampur masalah rumah tentu mempengaruhi kinerja seseorang. Netemeyer et al (1996) mengatakan bahwa memiliki tanggung jawab yang bertolak belakang antar pekerjaan dengan keluarga yang menyebabkan konflik dan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang tak sanggup mengatasi bermacam masalah yang terjadi didalam keluarga tentu akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hayati & Armida, (2020) mengatakan bahwasanya *work-family conflict* mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar melalui wawancara dengan beberapa perawat wanita, yang dimana perawat

bekerja dalam sistem shift yang dibagi menjadi shift pagi, shift tengah dan shift malam. Sistem shift seperti ini membuat mereka sulit untuk memenuhi tuntutan peran ganda, terutama bagi perawat yang memiliki bayi dan balita. Shift malam adalah shift yang tidak menguntungkan bagi perawat wanita yang sudah menikah, karena membuat mereka memiliki waktu sedikit dengan keluarga. Hal ini juga membuat stres dan tertekan bagi perawat untuk tetap memberikan pelayanan prima kepada pasien apapun kondisinya. Mereka wajib menjaga sikap dan memperlakukan pasien dengan baik meskipun dalam suasana hati yang buruk.

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kausatif. Populasi penelitian yakni perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar dengan teknik *purposive sampling* dan penetapan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 97 sampel. Jenis data penelitian ialah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar dengan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu perawat wanita yang sudah menikah atau berkeluarga kemudian diukur dengan skala likert. Teknik analisis data terdiri atas analisis deskriptif, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi, dimana data tersebut diolah menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Data Deskriptif Keseluruhan Variabel

No	Variabel	Skor	Mean	TCR	Kriteria
1	Konflik Peran Ganda	5409	3,28	65,60%	Cukup
2	Stres Kerja	3284	3,39	67,71%	Cukup
3	Kinerja	6567	3,98	79,65%	Cukup

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, distribusi variabel konflik peran ganda dengan skor rata-rata dari variabel tersebut yakni sebesar 3,28 dengan TCR sebesar 65,60% dalam kategori cukup yang berarti konflik peran ganda pada perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar sangat perlu untuk dikurangi. Sedangkan distribusi variabel stres kerja dengan skor rata-rata dari variabel tersebut yakni 3,39 dengan TCR sebesar 67,71% dalam kategori cukup. Hal ini berarti stress kerja yang dirasakan perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar masih perlu dikurangi lagi. Dan distribusi variabel kinerja dengan skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,65% pada kategori cukup yang bermakna tingkat kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar sudah cukup baik, maka perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,16206984
	Absolute	,125
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,235
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 21, 2022*

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwasanya uji normalitas dengan nilai signifikan $0,094 > 0,05$. Dengan begitu bisa dimaknai bahwasanya seluruh variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik Peran Ganda	.718	1.393
Stres Kerja	.718	1.393

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 21, 2022*

Dari tabel 4 dapat dilihat perhitungan nilai VIF. Dimana nilai VIF untuk sebesar konflik peran ganda 1,393 dan stress kerja senilai 1,393. Hal ini menandakan bahwasanya nilai VIF untuk variabel konflik peran ganda dan stress kerja $< 10,0$. Dengan begitu bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations			
				Konflik Peran Ganda	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Konflik Peran Ganda	Correlation	1.000			
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.130	
			N	97	97	97
	Stres Kerja	Correlation	.484**	1.000		
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.435	
			N	97	97	97
	Unstandardized Residual	Correlation	-.155	-.080	1.000	
Coefficient						
Sig. (2-tailed)		.130	.435	.		
		N	97	97	97	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Olahan D ata SPSS versi 21, 2022*

Dari tabel 5 dilihat bahwasanya nilai signifikansi variabel konflik peran ganda senilai 0,130 dan variabel stress kerja senilai 0,435. Karena nilai konflik peran ganda dan stress kerja > 0,05, dengan begitu bisa dimaknai bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33.131	4.987		6.643	.000
	Konflik Peran Ganda	.301	.092	.319	3.264	.002
	Stres Kerja	.525	.142	.361	3.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan D ata SPSS versi 21, 2022*

Dari tabel 6 dilihat, nilai konstanta sebesar 33,131. Menunjukkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh dari variabel konflik peran ganda, stress kerja maka kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar mencapai nilai konstanta sebesar 33,131. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran ganda senilai 0,301 dengan arah positif. Artinya konflik peran ganda positif mempengaruhi kinerja. Apabila nilai variabel konflik peran ganda mengalami kenaikan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,301. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,525 dengan arah positif. Maknanya stress kerja positif mempengaruhi kinerja. Apabila nilai variabel stress kerja mengalami kenaikan, maka kinerja meningkat senilai 0,525. Hal ini menunjukkan jika stress kerja meningkat maka kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7814.399	2	3907.200	25.865	.000 ^b
	Residual	14199.931	94	151.063		
	Total	22014.330	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 21, 2022*

Berdasarkan tabel 7, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $25,865 > F_{tabel}$ (1,986) yang nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Oleh sebab itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel konflik peran ganda (X_1) dan stress kerja (X_2), signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar meningkat.

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.131	4.987		6.643	.000
	Konflik Peran Ganda	.301	.092	.319	3.264	.001
	Stres Kerja	.525	.142	.361	3.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 21, 2022*

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai t_{hitung} $3,264 > t_{tabel}$ (1,986) yang nilai sig $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Oleh sebab itu, bisa dimaknai bahwasana konflik peran ganda signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar. Kemudian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,264 > t_{tabel}$ (1,986) yang nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dimaknai bahwa stress kerja signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.341	12.291

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 21, 2022*

Berdasarkan tabel 9, nilai *Adjusted R Square* = 0,341 atau sebesar 34,1%. Hal tersebut diartikan kemampuan variabel konflik peran ganda dan stress kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja pada perawat Wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar meningkat.34,1%, sedangkan lebihnya senilai 0,659 atau 65,9 % dipengaruhi oleh faktor yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor rata-rata untuk variabel konflik peran ganda sebesar 3,28 dan TCR 65,60% untuk variabel stress kerja dengan rata-rata skor 3,39 dan TCR sebesar 67,71% dan untuk variabel kinerja dengan rata-rata skor 3,98 dan TCR sebesar 79,65% Semua variabel tersebut dikategorikan cukup tinggi.

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwasanya konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar dengan F_{hitung} sebesar 25,865 dan sig 0,000. Hal ini berarti konflik peran ganda dan stress kerja mempengaruhi kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar. Selain itu didukung dengan analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan yaitu terdapat sebesar 0,341 atau sebesar 34,1%. Artinya konflik peran ganda dan stress kerja akan mempengaruhi kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar sebesar 34,1% sedangkan 65,9% lebihnya dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dikaji. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Khaerana & Amri, 2020) bahwasanya *work family conflict* dan stress kerja signifikan mempengaruhi kinerja secara simultan.

Konflik peran ganda dapat berpengaruh pada kinerja perawat wanita di rumah sakit RSUD Hanafiah Batusangkar dan stress kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar. Dengan demikian kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis distribusi variabel konflik peran ganda yang mana rata-rata skor dari variabel tersebut senilai 3,28 dengan TCR 65,60% berada pada kategori cukup yang bermakna konflik peran ganda pada perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar sangat perlu untuk dikurangi. Sedangkan hasil distribusi variabel kinerja dengan skor rata-rata 3,98 dan TCR 79,65% kategori cukup yang artinya tingkat kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar cukup baik, maka perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis, diambil kesimpulan bahwasanya konflik peran ganda positif signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar. Hal ini tampak dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 3,264 dan nilai signifikan $0,001 > 0,005$ dan koefisien 0,301 yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka kinerja perawat pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Mashara et al., 2017) bahwasanya konflik peran ganda mempengaruhi kinerja. (Hayati & Armida, 2020) bahwasanya *work-family conflict* mempengaruhi terhadap kinerja perawat. (Julvia, 2016) juga mengemukakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja, konflik juga memperkuat hubungan antara rekan kerja.

Salah satu landasan hasil temuan ini berhubungan dengan teori (Ivancevich, 2007) yang menerangkan bahwasanya konflik bisa bersifat fungsional dan disfungsional. Konflik yang muncul dalam pengaturan fungsional bisa memotivasi pekerja dan menanamkan energi positif,

memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan mahir dan menghasilkan pekerjaan terbaik mereka.

Konflik yang terjadi di rumah akan membuat perawat menjadi tidak nyaman ketika berada di rumah, sehingga perawat mengalihkan sedikit permasalahan yang ada di rumah dengan cara focus terhadap pekerjaan dan dapat melupakan sedikit banyaknya permasalahan yang ada di rumah. Walaupun mengalami konflik, perawat wanita tetap memberikan kinerja terbaiknya agar tujuan RSUD Hanafiah Batusangkar dapat tercapai dengan baik. Meningkatnya kinerja perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar karena ada pengaruh konflik peran ganda, hal ini berdasarkan distribusi frekuensi diketahui bahwa konflik peran ganda tergolong cukup tinggi. Hal ini bisa terlihat pada indikator konflik perilaku (*behavioral-based conflict*) dengan TCR 55,75 dalam kategori agak rendah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik yang dirasakan oleh perawat RSUD Hanafiah Batusangkar yaitu konflik fungsional. Konflik bisa meningkatkan kinerja, karena konflik yang ada pada perawat bisa memberikan energi positif sehingga memunculkan semangatnya untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan distribusi variabel stres kerja dengan skor rata-rata dari variabel tersebut yakni 3,39 dengan TCR sebesar 67,71% dalam kategori cukup. Hal ini berarti stress kerja yang dirasakan perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar masih perlu dikurangi lagi. Sedangkan distribusi variabel kinerja yang skor rata-rata senilai 3,98 dengan sebesar TCR 79,65% pada kategori cukup yang maknanya tingkat kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar cukup baik, maka perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis, diambil kesimpulan bahwasanya stress kerja mempengaruhi kinerja pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar. Dibuktikan dengan nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar 3,695 dan nilai signifikan $0,000 > 0,005$ dan koefisien senilai 0,525 yang maknanya semakin tinggi stress kerja maka kinerja perawat pada perawat wanita di RSUD Hanafiah Batusangkar juga tentu meningkat. Meningkatnya kinerja perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar karena ada pengaruh Stress Kerja, hal ini berdasarkan distribusi frekuensi diketahui ada stress kerja tergolong cukup tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Riyanni & Herawati, 2018) dimana kinerja dipengaruhi oleh stress kerja. Dan juga didukung oleh penelitian (Trichayadinata & Fakhrowan rizki, 2022) dan (Gunawan, 2018) bahwasanya stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Landasan penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Robbins & Judge, 2008) hubungan stress terhadap kinerja dapat digambarkan dengan kurva U-terbalik. Kinerja karyawan buruk ketika tingkat stres rendah. Karyawan tidak menghadapi tantangan dalam situasi ini, dan kebosanan berkembang sebagai akibat dari stimulasi yang tidak memadai. Ini akan menghasilkan kinerja yang baik seiring dengan peningkatan stres yang optimal. Keadaan ini dikenal sebagai "tingkat stres optimal", dan ini dapat menghasilkan ide-ide kreatif, semangat, dan keluaran positif. Kinerja karyawan rendah ketika mereka berada di bawah banyak tekanan, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja. Karena stres yang berlebihan akan

membuat pekerja tertekan dan tidak mampu menangani tugas berat, dan karena stres yang berlebihan akan membuat pekerja tertekan.

Dan juga Menurut Quick dan Quick, 1984 dalam buku (Veithzal & Dedy, 2009) mengklasifikasikan jenis stress menjadi dua: *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* yakni dampak positif yang dihasilkan oleh stress yang berbentuk munculnya kegembiraan, rasa bangga, menerima sebagai tantangan, merasa ahli, meningkatkannya dorongan untuk memiliki prestasi, semangat tinggi serta meningkatnya kreativitas pada situasi kompetitif. Sedangkan *Distress* yaitu dampak negatif yang tidak menguntungkan dari stress, contohnya rasa bosan, frustrasi, kecewa, lelah secara fisik, tidur terganggu, sering marah, seringkali membuat kesalahan pada pekerjaan, muncul sikap ragu, berkurangnya motivasi, absensi meningkat, juga munculnya sikap apatis.

Stress perawat di dalam penelitian ini karena terdapat tuntutan pekerjaan, yang mana tuntutan pekerjaan dapat memicu semangat kerja perawat untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Dengan memberikan standar kinerja kepada perawat menjadikan stress sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja mereka dan tidak menjadikan stress ini sebagai penghalang untuk bekerja. Hal ini dikarenakan perawat ingin mencapai target standar kinerja yang telah ditentukan dan tidak ingin menjadikan stress sebagai hambatan dalam peningkatan kinerja. Sehingga perawat dapat bekerja dengan baik dan maksimal meskipun sedang mengalami stress.

Jadi dapat disimpulkan jika stress kerja yang perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar rasakan yaitu jenis stress kerja *Eustress*. Stress yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, yang dimana stress bisa memicu semangat perawat untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dikarenakan perawat ingin mencapai target standar kinerja yang telah ditentukan dan tidak ingin menjadikan stress sebagai hambatan dalam peningkatan kinerja. Sehingga perawat dapat bekerja dengan baik dan maksimal meskipun sedang mengalami stress.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan bisa diambil simpulan berikut ini, yang pertama variabel konflik peran ganda dan stress kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar. Kedua variabel konflik peran ganda positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar. Ketiga variabel stress kerja signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar.

DAFTAR PUSTAKA

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3). <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-14). PT Bumi Aksara.

- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7, Jilid 1 (Erlangga).
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Khaerana, K., & Amri, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i2.614>
- Literate, S., & Indonesia, J. I. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 1(2), 274–282.
- Mashara, S. L., Suwarsi, S., & Irfani, H. A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT . Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM. *Jurnal Prosiding Manajemen*, Vol 3(No 2), 1034–1040.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Putu, G., & Jana, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap UD Surya Raditya Negara*. 4(2), 154–161.
- Riyanni, K., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Journal UMKM Dewantara*, 1(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Salemba Em).
- Tricahyadinata, I., & Fakhrowan rizki. (2022). *the Effect of Multiple Role Conflict and Job*. 3(January), 75–81. <https://doi.org/10.25273/she.v3i1.11997>
- Veithzal, R., & Dedy, M. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Rajawali P).
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>