

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
PERAWAT RSB PERMATA HATI DAMPIT DENGAN BEBAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

SKRIPSI

Oleh:

**DIAN ARISTA DEWI
NIM. 13410029**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
PERAWAT RSB PERMATA HATI DAMPIT DENGAN BEBAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**Dian Arista Dewi
NIM. 13410029**

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
PERAWAT RSB PERMATA HATI DAMPIT DENGAN BEBAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

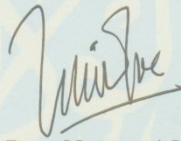
SKRIPSI

Oleh :

Dian Arista Dewi
NIM. 13410029

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

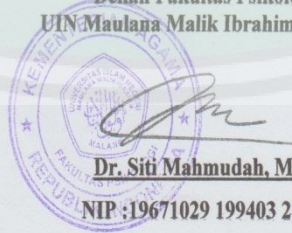


Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP :19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP :19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSB PERMATA HATI DAMPIT DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 20 Februari 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama

Dr. Endah Kurniawati P, M.Psi
NIP. 19750514 200003 2 003

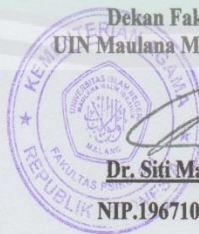
Ketua Penguji

Dr. Yulia Sholichatun, M.Si
NIP. 19700724 2005012 0 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 20 Februari 2018

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP.19671029 199403 2 001

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobbil'alamiin puji syukur dengan rahmat dan riddho Allah SWT, akhirnya dapat kuselesaikan karya ini

Karya ini kupersembahkan untuk
Anugerah terindah bagiku dan hidupku... yaitu kedua orang tuaku

Bapak Sunyoto dan Ibu Srigati

Guru terbaik dalam memberikan inspirasi dan semangat hidupku, yang mencurahkan kasih sayang dan dukungan baik moril maupun materiil untuk kesuksesanku, terimakasih Bapak, terimakasih Ibuk.

My Grandmother and My Brother

Teruntuk mbah Putri Ma'inah dan Mas Didik Setyawan tercinta serta keluarga besar yang tiada bosan selalu mendo'akan dan menasehatiku demi tercapainya cita-citaku, kasih sayang kalian yang tiada tara engkau berikan selama ini, terimakasih untuk semuanya.

Seluruh guru dan dosen serta pembimbingku

Terima kasih atas seluruh ilmu dan kesabaran dalam mendidik dan membimbingku. Semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat bagiku

Sahabat-sahabat Terbaikku

yang telah memberikan semangat dan selalu ada baik dalam suka maupun duka
Semoga persahabatan kita menjadi persaudaraan yang abadi

Teman-teman Angkatan Psikologi 2013

Terima kasih atas kekompakan dan rasa kekeluargaan kalian terhadapku. Terima kasih telah hadir dan mengisi hari-hariku selama 4 tahun bersama. Kalian mengajarkan banyak hal untukku. Kalian adalah sementara yang selamanya.
Semoga keberhasilan selalu menyertai kita. Aaamiin

MOTTO

لَهُمْ عَقَابٌ مُّتَّبِعَةٌ يَوْمَ يَخْفَىٰ خَفَاؤُهُمْ نَهْمُ النَّاسِ مِنَ اللَّهِ وَإِنَّا لَإَعْلَمُونَ مَا بِقَوْمٍ يُحْتَضِرُونَ وَأَمَّا
بِأَنفُسِهِمْ إِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْئَةٍ فَلَا مَرَدَّ لَهُمْ مَا لَمْ يَمْنُنْ بِهِمْ نِوَالٍ (١١)

Artinya : “Bagi (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, di depan dan di belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah suatu keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.(QS : Ar - Ra'd ayat 11)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Arista Dewi

NIM : 13410029

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator”** adalah karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 2 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,



Dian Arista Dewi
NIM. 13410029

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Puji syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah S.W.T karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian (SKRIPSI) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator” demi memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W yang selalu mencintai ummatnya dimanapun beliau berada.

Karya ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak dalam pembuatannya. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan arahan, motivasi, nasihat dan membagikan pengalaman beliau kepada peneliti sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik.
4. Ayahanda Sunyoto dan Ibunda Srigati serta Nenek Ma'inah, kakak Didik Setyawan dan M. Achsinul Farichi yang selalu memberikan do'a, semangat,

motivasi serta nasehat-nasehat dengan penuh keikhlasan, kesabaran, serta kasih sayang yang tiada tara sehingga penulis bisa mengenyam pendidikan setinggi ini.

5. Segenap keluarga besar tercinta Om, Tante, bude, pakde, sepupu yang selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis hingga saat ini.
6. Teman seperjuanganku terutama Octaviana, Yozega, Lina Indah dan seluruh teman angkatan 2013 yang berjuang bersama untuk meraih mimpi dan cita-cita, semoga silaturrahim kita terus terjalin sampai kelak kita sukses.
7. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih tiada tara atas bimbingannya serta sudah dengan ikhlas memberikan ilmunya selama masa perkuliahan dan seluruh staff yang selalu sabar melayani administrasi selama proses penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Malang, 2 Februari 2018

Penyusun

Dian Arista Dewi

NIM. 13410029

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Peran Ganda	9
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	9
2. Dimensi Konflik Peran Ganda.....	11
B. Beban Kerja.....	16
1. Pengertian Beban Kerja.....	16
2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
C. Kinerja.....	21
1. Pengertian Kinerja	21
2. Dimensi Kinerja Karyawan	22
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
4. Pekerja Wanita.....	25
D. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Dengan Beban Kerja.....	26
E. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator dalam Perpektif Keislaman	29
F. Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN.....	33
A. Rancangan Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Subyek Penelitian	35
E. Prosedur Penelitian	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Instrumen Penelitian	40
H. Pengukuran Alat Ukur	44
I. Metode Analisis Data.....	48

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
B. Deskripsi Data.....	52
C. Hasil Penelitian.....	54
D. Pembahasan	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

3.1 Tabel Skor konflik Peran Ganda, Kinerja dan Beban Kerja Perawat	41
3.2 Tabel <i>Blue print</i> skala peran ganda.....	42
3.3 Tabel <i>Blue print</i> Skala Beban Kerja	43
3.4 Tabel <i>Blue print</i> Skala Kinerja.....	44
3.5 Tabel IndeksValiditas Konflik Peran Ganda	46
3.6 Tabel IndeksValiditas Kinerja	46
3.7 Tabel Indeks Validitas Beban Kerja	46
3.8 Tabel Reliabilitas Penelitian	48
4.1 Tabel Distribusi Berdasarkan Usia	52
4.2 Tabel Distribusi Subjek Berdasarkan Jumlah Anak	53
4.3 Tabel Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Kerja.....	53
4.4 Tabel Distribusi Berdasarkan PendidikanTerakhir	54
4.5 Tabel <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	55
4.6 Tabel Hasil Pengujian Linieritas.....	56
4.7 Tabel Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	57
4.8 Tabel Klasifikasi Konflik Peran Ganda	58
4.9 Tabel Aspek Dominan Skala Konflik Peran Ganda.....	58
4.10 Tabel Aspek Dominan yang dinilai dari skala Konflik Peran Ganda	59
4.11 Tabel Klasifikasi Beban Kerja	60
4.12 Tabel Aspek Dominan Skala Beban Kerja	61
4.13 Tabel Aspek Dominan yang dinilai Skala Beban Kerja	61
4.14 Tabel Klasifikasi Kinerja	62
4.15 Tabel Aspek Dominan Skala Kinerja.....	63
4.16 Tabel Aspek Dominan yang dinilai Skala Kinerja.....	63
4.17 Tabel Hasil Analisis Uji Moderasi.....	64

TABEL GAMBAR

3.1 Gambar Kerangka Pikir Penelitian	34
4.1 Gambar <i>Scatter Plot Normalitas Data</i>	55



ABSTRAK

Dewi, Dian Arista. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator*, Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata Kunci: Peran Ganda, Kinerja, Beban Kerja

Konflik pada dasarnya merupakan bentuk nyata dari aktivitas seorang karyawan dalam bekerja diperusahaan. Adanya tekanan baik dari pekerjaan dan lingkungan menjadi sumber terjadinya konflik. Keberadaan konflik dalam organisasi ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Dinamika konflik juga terjadi pada seorang Perempuan yang bekerja, dimana secara langsung Perempuan bekerja memiliki peran ganda dalam aktivitas yang dilakukan. Perempuan berperan dalam berbagai situasi sebagai istri, ibu dari anak-anaknya, mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya, dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui Konflik Peran Ganda Perawat RSB Permata Hati Dampit. 2) Untuk Mengetahui Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit. 3) Untuk Mengetahui Beban Kerja Perawat RSB Permata Hati Dampit. 4) Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat perempuan pada Rumah Sakit Permata Hati Dampit yaitu sebanyak 32 perawat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Konflik Peran Ganda Perawat RSB Permata Hati masuk dalam kategori rendah dengan presentase 62,25%. 2) Kinerja Perawat RSB Permata Hati masuk dalam kategori tinggi dengan presentase 75%. 3) Beban Kerja Perawat RSB Permata Hati masuk dalam kategori Rendah yaitu 23 reponden dengan presentase 71,88%. 4) Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator dapat diketahui dengan koefisien regresi sebesar 52,255 dengan tanda positif dan hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 29,870 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator.

ABSTRACT

Dewi, Dian Arista. (2018). The Influence of Dual Role Conflict on the Performance of Nurses at RSB Permata Hati Dampit With Workloads as Moderator Variables, Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Sc.

Keywords: Dual Role, Performance, Workload

Conflict is basically a tangible form of an employee's work in the company. Pressure from work and the environment is the source of conflict. The existence of conflict in the organization is determined by the perceptions of individuals or groups. The dynamics of conflict also occur in a woman who works, where women work directly have a dual role in the activities they have. Women play a role in various situations as wives, mothers of their children, taking care of the household, as caregivers and educators of their children, and as a group of social roles and as members of the community from their environment.

The purposes of this study are: 1) To find out the conflict of nurses of the RSB Permata Hati Dampit who have dual role. 2) To Know the Performance of Nurses at Permata Hati Dampit Hospital. 3) To Know the Nurses' Workload of Permata Hati Dampit Hospital. 4) To determine the effect of dual role conflict on the performance of RSB Permata Hati Dampit nurses with workload as a moderator variable. This study uses a quantitative descriptive approach. Subjects in this study were female nurses at Permata Hati Dampit Hospital as many as 32 nurses. The data analysis technique of this research is moderation regression analysis which aims to determine the effect of dual role conflict on the performance of the Permata Hati Dampit Hospital with the workload as a moderator variable.

Based on the results of the study, it can be concluded as follows: 1) Dual Role Conflict Nurses at Permata Hati Hospital are in the low category with a percentage of 62.25%. 2) The performance of Nurses at Permata Hati Hospital is in the high category with a percentage of 75%. 3) Nurse Hospital Permata Hati's Workload was in the Low category, namely 23 respondents with a percentage of 71.88%. 4) The Effect of Dual Role Conflict on Performance with Workloads as Moderator Variables can be known with a regression coefficient of 52.255 with a positive sign and the regression results obtained F calculated at 29.870 with a significance level of 0.000. Based on these results, there is an effect of dual role conflict on performance with workload as a moderator variable.

مستخلص البحث

ديوي، ديان أرسى ٢٠١٨م. تأثير مشكلة الدوران عند إجراء العمل الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت بتقدير العمل بصفة مغيرات الوسيط. البحث العلمي. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق.
المشرفة: الدكتورة رتنو مانجستوتي الماجستير

الكلمات الأساسية: الدوران، إجراء العمل، تقدير العمل

المشكلة هي العملية الواقعية من أنشطة الموظف عند العمل في الشركة. وجود الإجمار في البيئة والعمل هو سبب ظهور المشكلة. وجود المشكلة في أحد المنظمة مؤكدا باختلاف الآراء فيها. تقع المشكلة كذلك في المرأة التي تعمل، لأنها يواجه دوران، هي تقوم بدور الأم لأبنائها والزوجة لزوجها. هي تفكر عن عمل البيت ورعاية الأبناء معا يعمل كسائر الساكن في بيئتها.

الهدف في هذا البحث كمل يلي: (١) لمعرفة مشكلة الدوران عند الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت. (٢) لمعرفة إجراء العمل الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت. (٣) لمعرفة تقدير العمل عند الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت. (٤) لمعرفة تأثير مشكلة الدوران عند إجراء العمل الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت بتقدير العمل بصفة مغيرات الوسيط. استخدم هذا البحث مدخل الوصفي الكمي لمدخله. وأما عينة هذا البحث يعني الممرضة في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت باتنى وثلاثين ممرضة. وطريقة تحليل البيانات هي تحليل الانحدار الاعتدال لمعرفة تأثير مشكلة الدوران عند إجراء العمل الممرض في المستشفى " *Permata Hati* " دنفيت بتقدير العمل بصفة مغيرات الوسيط.

بعد ما عملت الباحثة البحث، نالت الباحثة نتيجة البحث كما يلي: (١) مشكلة الدوران عند " دنفيت تدخل إلى الدرجة الضعيفة بمقدار *Permata Hati* الممرض في المستشفى " " دنفيت تدخل إلى *Permata Hati* ٦٢,٢٥% (٢) إجراء العمل الممرض في المستشفى " *Permata Hati* الدرجة العالية بمقدار ٧٥% (٣) تقدير العمل عند الممرض في المستشفى " " دنفيت تدخل إلى الدرجة الضعيفة بمقدار ٧١,٨٨% (٤) تأثير مشكلة الدوران عند إجراء " دنفيت بتقدير العمل بصفة مغيرات *Permata Hati* العمل الممرض في المستشفى " " قدر ٢٩,٨٧٠ *F hitung* الوسيط يعرف بمعامل الانحدار ٥٢, ٥٢٥ بالعلمة الإيجابية من " بمستوى صلاحية قدر ٠,٠٠٠. بهذ النتيجة نعرف بأن هناك لا التأثير مشكلة الدوران عند " دنفيت بتقدير العمل بصفة مغيرات *Permata Hati* إجراء العمل الممرض في المستشفى " الوسيط.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konflik pada dasarnya merupakan bentuk nyata dari aktivitas seorang karyawan dalam bekerja diperusahaan. Adanya tekanan baik dari pekerjaan dan lingkungan menjadi sumber terjadinya konflik. Keberadaan konflik dalam organisasi ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Jika mereka tidak menyadari adanya konflik di dalam organisasi maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika mereka mempersepsikan bahwa di dalam organisasi telah ada konflik maka konflik tersebut telah menjadi kenyataan. Dinamika konflik juga terjadi pada seorang Perempuan yang bekerja, dimana secara langsung Perempuan bekerja memiliki peran ganda dalam aktivitas yang dilakukan (Robbin, 2006).

Perempuan berperan dalam berbagai situasi sebagai istri, ibu dari anak-anaknya, mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya, dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi Perempuan untuk bekerja (Anoraga,2004). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat

dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai Perempuan karier. Menurut Greenhouse and Beutell (2005) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Peran ganda yang diemban para perempuan akan menciptakan konflik secara psikologis dari seorang perempuan, kondisi ini tidak dapat dipungkiri akan adanya konflik dalam menjalani peran ganda yang berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh Perempuan dibandingkan pria (Frone, dalam Triaryati, 2002). Hal ini berhubungan dengan peran tradisional perempuan yang hingga saat ini tidak bisa dihindari yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan mendidik anak. Jika konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga ini memuncak, maka kondisi fisik dan kejiwaan pekerja dapat menurun dan mempengaruhi kinerjanya (Frone, dalam Triaryati, 2002).

Seorang Perempuan karier akan merasakan adanya kesulitan dalam menjalani kedua peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perempuan karier disebabkan oleh dua faktor: *pertama*, ketidakmampuan dalam manajemen waktu, sehingga perempuan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara tugas sebagai pengelola rumah tangga dan juga sebagai perempuan karier. *Kedua*, tidak adanya komitmen awal dengan pasangan dalam menjalani masing-masing peran pada pernikahan, hal ini menjadi respon dari seorang perempuan karier dalam menghadapi peran ganda

sehingga menentukan pencapaian kinerja dalam bekerja (Greenhouse and Beutell, 2005).

Dessler (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Anoraga (2004) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Hasil penelitian Wirakristama (2015) dapat diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu Nurul Priyatnasari1 (2014) terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja.

Konflik peran ganda yang dialami oleh para perempuan yang bekerja berdampak tidak hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap keluarga dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Perusahaan atau instansi tempat ia bekerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja dan jumlah jam kerja, dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para karyawan yang terkait (Duxburry & Higgins, 2003). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Schwartzberg & Dytell (dalam Hennesy, 2005) mengatakan bahwa ada pengaruh pekerjaan dan stres keluarga terhadap kesejahteraan

psikologis. Selanjutnya penelitian mengarah kepada perbedaan gender dan penelitian terbaru menemukan bahwa perempuan menunjukkan level distress yang lebih tinggi yang berhubungan dengan konflik peran ganda (Clearly dalam Hannessy, 2005).

Terdapat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan dengan adanya wanita dalam bekerja, dimana dampak tersebut yaitu 1) terhadap anak, seorang wanita karir biasanya pulang ke rumah dalam keadaan lelah setelah seharian bekerja di luar rumah, 2) terhadap suami, misalnya apabila suatu saat seorang suami memiliki masalah di kantor, tentunya mengharapkan seseorang yang dapat berbagi masalah dengannya, 3) terhadap rumah tangga, kemungkinan negatif lainnya yang perlu mendapat perhatian dari wanita karir yaitu rumah tangga, dimana kegagalan rumah tangga seringkali dikaitkan dengan kelalaian seorang istri dalam rumah tangga. 4) Terhadap masyarakat, dimana dengan bertambahnya jumlah wanita yang mementingkan karirnya di berbagai sektor lapangan pekerjaan, secara langsung maupun tidak langsung akan mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran di kalangan pria, karena lapangan pekerjaan yang ada telah diisi oleh wanita (Retraningrum, 2016).

Work family conflict akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rohmah, 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi

organisasi (Bashir dan Ramay, 2010). Dalam penelitian (Churiyah, 2011) menyatakan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja.

Analisis terkait dengan beban tersebut dapat menimbulkan terjadinya konflik dalam bekerja, kondisi ini menjadi penting untuk dilakukan analisis terkait dengan beban kerja. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas (Dhania, 2010).

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Upaya ini dilakukan untuk memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Tarwaka, 2004).

Hasil penelitian Richardus Chandra Wirakristama (2015) diperoleh hasil bahwa hasil pengujian konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan Perempuan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi konflik peran ganda karyawan Perempuan,

maka semakin rendah pula kinerja mereka. Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan Perempuan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan Perempuan. Selanjutnya Leni Octaviani (2015) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat peran dari *psychological capital* terhadap konflik peran ganda pada perempuan karier di PT Semen Indonesia dengan jam kerja *full time* yaitu 9 jam. Adapun hasil penelitian Nurul Priyatnasari¹ (2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya. Hasil temuan di atas hendaknya instansi yang terkait meminimalisir tingkat konflik peran ganda pada perawat agar dapat memberikan pelayanan yang lebih prima terhadap pasien.

RSB Permata Hati Dampit merupakan salah satu rumah sakit milik swasta yang terdapat di Kabupaten Malang. Menurut Ibu Fuji selaku kepala rumah sakit dalam melaksanakan aktivitas operasional rumah sakit selama ini konflik muncul pada perawat, fenomena yang peneliti temukan yaitu perawat dirumah sakit ini mengeluhkan mengalami kelelahan fisik dan merasa bosan dengan pekerjaannya yang menurutnya terasa monoton, dimana masalah yang sering terjadi yaitu mengenai perannya sebagai ibu rumah tangga. Jarak antara rumah dan tempat kerja yang cukup jauh juga menjadi kendala bagi perawat apabila anaknya sakit sangat memberatkan antara memilih pergi kerja atau absen untuk merawat anaknya. Perawat dirumah sakit ini mayoritas bertempat tinggal di desa dengan padat penduduk, apabila ada seorang

tetangga yang sedang memiliki hajat maka harus membantu, karena hidup didesa masih sangat menekankan budaya saling menolong dan gotong royong. Berdasarkan fenomena kinerja perawat, permasalahan terkait pelayanan keperawatan diantaranya masih terbatasnya fasilitas sarana pendukung, kompetensi perawat yang belum berstandar, belum optimalnya fungsi manajemen keperawatan, masih kurangnya pengembangan keahlian keperawatan, sementara perawat dituntut untuk melaksanakan pelayanan yang berkualitas maupun dari segi sikap dan tampilan untuk membuat pasien dan keluarganya merasa aman, tenang dan nyaman di rumah sakit. Akumulasi dari kondisi tersebut merupakan beban kerja bagi perawat.

Selain itu konflik sering terjadi ketika jam *shift* telah habis namun demikian terdapat tambahan kerja secara mendadak, misalnya terdapat kejadian operasi secara mendadak maka akan menambah waktu kerja dan hal tersebut dirasakan memberatkan para perawat. Permasalahan lain timbul adanya tambahan waktu dalam bekerja membuat waktu berkumpul bersama keluarga menjadi kurang, sehingga membuat keluarga menjadi kurang perhatian dari seorang ibu, misalnya tuntutan pekerjaan rumah tangga, mendidik anak dan bermasyarakat. Konflik yang terjadi diluar pekerjaan yaitu terutama mengenai tugas utama dari wanita sebagai ibu rumah tangga sehingga konflik dengan keluarga sering terjadi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Konflik Peran Ganda Perawat RSB Permata Hati Dampit ?
2. Bagaimana Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit ?
3. Bagaimana Beban Kerja Perawat RSB Permata Hati Dampit ?
4. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator ?

C. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Konflik Peran Ganda Perawat RSB Permata Hati Dampit.
2. Untuk mengetahui Kinerja RSB Permata Hati Dampit.
3. Untuk mengetahui Beban Kerja Perawat RSB Permata Hati Dampit.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi bermanfaat mengenai Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, dapat memberikan masukan mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderator.
- b. Bagi peneliti lanjutan, dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan untuk penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Istilah peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, sebagai mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan, serta mengasuh dan mendidik anak. Menurut Goode, seperti yang dikutip oleh Rismayanti, konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban, atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan, dimana wanita karir dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga dan kantor, sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal (Rismayanti, 2008)

Konflik peran ganda merupakan hal yang dialami oleh kaum wanita, selain tanggung jawab mengasuh anak, dan pekerjaan mengurus rumah tangga serta mendampingi suami dalam meniti karirnya, wanita juga dituntut mampu menyelesaikan tugas-tugas kantor. Dilema antara tugas di rumah sebagai ibu rumah tangga dan di luar rumah sebagai wanita karir memunculkan konflik

peran, adanya konflik peran ganda pada wanita yang bekerja menyebabkan wanita berbeda dalam berpikir tentang pekerjaan dan kepuasan kerjanya. Menurut Frone dalam Ari (2015) konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga, secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam berbagai hal. Kondisi ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhituntutan pekerjaannya.

Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. wanita tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu tidak dapat diabaikan karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang disyahkan oleh masyarakat.

Wanita dalam menjalani segala perannya, wanita memiliki ruang-ruang konfliknya tersendiri, Sekaran (dalam Octaviani, 2011) mengungkapkan empat ruang kehidupan ganda wanita, yaitu:

- a. Bekerja mengganggu dunia pribadi (*work interference with personal world*). Diartikan sebagai dunia kerja yang menyangkut masalah tuntutan pekerjaan, tuntutan organisasi, dan tuntutan sosial di tempat kerja.

- b. Keluarga mengganggu area di luar pekerjaan (*family interference with other nonwork world*). Menyangkut masalah suami istri, anak, kepengurusan keluarga secara luas dan ikut bertanggung jawab terhadap waktu kerja atau bidang lainnya.
- c. Keluarga mengganggu dunia pribadi (*family interference with personal world*). Menyangkut masalah aktivitas individu seperti hobi dan aktivitas waktu senggang, kesehatan, dan pengembangan diri.
- d. Bekerja mengganggu area di luar pekerjaan (*work interference with other nonwork world*). Menyangkut masalah keterlibatan komunitas, religius, sosial, dan keterlibatan lainnya. Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui skor konflik peran ganda merupakan alat ukur yang akan disusun sendiri oleh peneliti.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi akibat adanya permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, Konflik ini memberikan dampak pada hasil kerja dan dapat menjadi pemicu terjadi konflik dalam keluarga. Namun demikian konflik tersebut dapat dihindarkan ketika seseorang mampu mengendalikan aktivitas atau pekerjaan.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) multidimensi dari konflik peran ganda dapat muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work family conflict* maupun *family work conflict* memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

a. *Time Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *time based conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak bisa di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya.

Time based conflict memiliki 2 bentuk; (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain; (b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terokupasi dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain (Bartolome & Evans, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

1. Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Konflik pekerjaan – keluarga berhubungan positif dengan jumlah jam kerja dalam setiap minggunya (Burke dkk, Keith & Schaf, Plect dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) dan jumlah jam perjalanan pulang – pergi rumah ke tempat kerja dalam setiap minggunya (Bohen & Viveros-

Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan – keluarga juga memiliki hubungan yang positif dengan jumlah dan frekuensi lembur serta adanya ketidak teraturan dalam pengaturan jam kerja (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Jadwal kerja yang tidak fleksibel juga akan menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Khususnya pada ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab mengurus anak.

2. Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Karakteristik peran keluarga yang mengharuskan seseorang menghabiskan sebagian besar dari waktunya dalam aktivitas keluarga dapat menghasilkan konflik pekerjaan – keluarga. Sependapat dengan itu, Herman & Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa orang – orang yang menikah lebih banyak mengalami konflik pekerjaan – keluarga dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah.

Selanjutnya, dapat diperkirakan bahwa mereka yang memiliki anak akan mengalami konflik pekerjaan – keluarga yang lebih besar ketimbang mereka yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi kontributor yang besar bagi konflik pekerjaan – keluarga (Bohen & Viveros-Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa orang tua dari anak yang masih kecil (usia prasekolah) merasakan konflik yang lebih besar daripada orang tua yang memiliki anak relatif sudah lebih besar (Greenhaus & Beutell,

Greenhaus & Kopelman, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Keluarga yang besar yang diasumsikan memiliki lebih banyak tuntutan daripada keluarga kecil, memiliki hubungan yang positif dengan tingginya tingkat konflik pekerjaan-keluarga (Cartwright, Keith & Schefer, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Kesimpulannya, jadwal kerja, orientasi kerja, pernikahan, anak – anak, dan pola pekerjaan pasangan seluruhnya mungkin menghasilkan tekanan untuk berpartisipasi secara luas dalam peran pekerjaan atau peran keluarga. Konflik dialami ketika tekanan-tekanan waktu ini tidak kompetibel dengan tuntutan domain peran lain.

b. Strain Based Conflict

Yang dimaksud dengan *strain based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala. *Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain. Dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

a. Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (ambigu) dan atau konflik dalam peran di pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan konflik pekerjaan – keluarga (Jones & Butler, Kopelman dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Kurangnya dukungan dari atasan juga menyebabkan tingginya konflik peran pekerjaan (Jones & Butler, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Stresor yang berasal dari pekerjaan seperti budaya kerja yang berubah-ubah, stres dalam komunikasi dan konsentrasi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan, menurut Bruke dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) memiliki hubungan yang positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, penggunaan sebagian besar waktu untuk melakukan salah satu peran juga dapat mengakibatkan ketegangan. Seperti, jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, serta adanya kerja lembur dapat menyebabkan *time based conflict* begitu juga *strain based conflict*. Walaupun keduanya merupakan konsep yang berbeda, namun ada beberapa sumber konflik yang dapat digolongkan kepada kedua dimensi konflik tersebut.

b. Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Bagi mereka yang mempunyai pasangan yang mendukung dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan-keluarga (Holahan & Gilbert, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Beutell & Greenhaus (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) perempuan yang

memiliki orientasi karier yang berbeda dengan suaminya, merasakan tingkatan konflik antar peran yang lebih tinggi. Besar kemungkinan perbedaan pasangan dalam keyakinan-keyakinan fundamental dapat melemahkan sistem dukungan mutual dan dapat menghasilkan stres.

c. *Behaviour Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

Kesimpulannya, ketegangan, konflik, atau kurangnya dukungan dari keluarga dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan pada domain pekerjaan, karakteristik peran keluarga yang menghasilkan komitmen waktu ekstensi juga dapat secara langsung atau tidak langsung memberikan ketegangan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Arika (2011), Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup.

Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit.

Menurut Caplan & Sadock (2006) beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja secara kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan beban kerja secara kuantitatif meliputi:

- a. Harus melakukan observasi penderita secara ketat selama jam kerja.
- b. Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan demi kesehatan dan keselamatan penderita
- c. Beragam jenis pekerjaan yang dilakukan demi kesehatan dan keselamatan penderita.
- d. Kontak langsung perawat klien secara terus menerus selama 24jam.
- e. Kurangnya tenaga perawat di banding jumlah penderita.

Sedangkan kelebihan beban kerja secara kualitatif mencakup:

- a. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
- b. Tuntutan keluarga untuk kesehatan dan keselamatan penderita.
- c. Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.
- d. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
- e. Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan klien di ruangan.
- f. Menghadapi pasien yang karakteristik tidak berdaya, koma, kondisi terminal.
- g. Setiap saat melaksanakan tugas delegasi dari dokter

Dapat di simpulkan bahwa, bekerja berarti tubuh akan menerima

beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Arika (2011), Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

a. Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

- 1) Tugas (*task*) Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- 2) Organisasi Kerja, Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

3) Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi:

- 1) Faktor somatis (kondisi kesehatan).
- 2) Faktor psikis (kepercayaan dan keinginan).

Aspek-Aspek Beban Kerja Wickens (2000) mendefinisikan beban kerja melalui 3 aspek beban kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penuhnya waktu kerja (*time load*)

Penuhnya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan meliputi jarangya waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, dan target kerja yang tinggi dalam waktu singkat.

- 2) Tingginya usaha mental (*mental effort*)

Tingginya usaha mental yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tersebut meliputi kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, konsentrasi tinggi, dan tugas –tugas yang sukar diprediksi.

3) Tingginya stres kerja (*stress load*)

Tingginya stres yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, meliputi konflik, resiko, tuntutan akan kontrol diri, dan perasaan tidak aman dan terganggu.

Dari beberapa faktor yang dikemukakan oleh para tokoh, peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kondisi kesehatan dan psikis (keinginan dan kepercayaan), dan yang termasuk dalam faktor eksternal seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2000) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (1993) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Menurut Dessler (2008) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pendapat di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan ada beberapa dimensi yang harus diikuti dalam penilaian kinerja yaitu:

- a. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna
- b. Menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan
- c. Mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas
- d. Setiap tindakan akan di pertimbangkan dengan kode etik dan peraturan yang ada
- e. Masyarakat dapat dilayani dengan baik

- f. Mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan
- g. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan
- h. Bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja
- i. Walau terlihat berat akan tetap mengerjakan pekerjaan yang diberikan
- j. Meskipun kerja di bawah tekanan, akan tetap menunjukkan hasil kerja yang baik
- k. Berhati-hati dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan
- l. Menjaga profesionalisme dalam pekerjaan
- m. Memberikan laporan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah dilakukan
- n. Berkontribusi terhadap kemajuan organisasi
- o. Mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja baru
- p. Memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan
- q. Bersedia membantu pekerjaan lain ditempat kerja meskipun bukan tugasnya
- r. Menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten
- s. Berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik

Beberapa aspek penilaian terhadap kinerja yang dinyatakan oleh Ghorda (2004) dan Sedarmayanti (2007) dipergunakan sebagai indikator

kinerja dalam penelitian ini diantaranya kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama dan kualitas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja yang dipergunakan pada penelitian ini telah sesuai dengan aspek-aspek yang ingin dinilai dari kinerja karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bonner & Sprinkle (dalam Melati, 2011) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Individu

Mencakup atribut yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, dan nilai-nilai budaya.

2. Tugas

Mencakup faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun luar tugas seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga.

3. Lingkungan

Meliputi segala kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar individu yang melakukan tugas tertentu.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

4. Pekerja Wanita

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang - undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap- tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan”. Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki- laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan

Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

D. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

Konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Oleh karena itu, wanita yang menjalani dua peran dalam hidupnya antara menjalani kehidupan menjadi seorang karyawan di perusahaan kopi dan ibu rumah tangga yang harus dapat memberikan perhatian dan pemikiran yang ekstra dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan seperti ini yang sering dialami sehingga banyak beban pada wanita bekerja.

Pilihan menjadi wanita bekerja diperusahaan bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Wanita bekerja

terkadang merasa bingung, bagaimana peran sebagai ibu rumah tangga tetap dijalankan secara optimal ketika ia memutuskan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Konflik peran ganda dapat terjadi karena beberapa faktor penyebab. Menurut Rini (2002), ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda yaitu faktor internal, faktor eksternal dan faktor relasional. Faktor eksternal meliputi dukungan suami, kehadiran anak, dan masalah pekerjaan, sedangkan faktor relasional yang meliputi masalah kebersamaan bersama suami dan anak-anak untuk membina, mempertahankan dan menjaga kedekatan relasi serta keterbukaan komunikasi satu dengan yang lain. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena banyak konflik yang menjadi beban wanita dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerjanya.

Kinerja merupakan upaya karyawan dalam unjuk kerja dari sebagian keluaran (output) yang bertujuan untuk menghasilkan sesuai target atau lebih banyak yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi. Untuk menjadi karyawan yang produktif terutama pada wanita yang telah memiliki keluarga berkaitan dengan konflik-konflik yang terjadi padanya sebab wanita berkeluarga memiliki dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Sehingga output yang dihasilkan pun berpengaruh pada kualitas, kuantitas, dan waktu yang dibutuhkan.

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Upaya ini dilakukan untuk memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja yang ditinjau dari beban kerja perawat yang berkeluarga. Sebab apabila konflik peran ganda yang dialami karyawan tidak dapat diatasinya maka akan mempengaruhi kinerjanya, begitu juga kinerja yang tinggi dapat menjadi beban kerja yang mempengaruhi peran gandanya.

E. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator dalam Perpektif Keislaman

Sebagai agama yang *kaffah*, Islam tidak hanya melingkupi dan mengatur perbuatan manusia dalam hubungannya dengan Tuhan, tetapi

juga dalam hubungannya dengan dirinya sendiri, sesama manusia dan alam, termasuk di dalamnya tentang bekerja yang tampaknya bersifat duniawi. Bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perseorangan atau secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain (dengan menerima gaji).

Dalam dunia ekonomi, bekerja merupakan sendi utama produksi selain alam dan modal. Hanya dengan bekerja secara disiplin dan etos yang tinggi, produktivitas suatu masyarakat menjadi tinggi. Semakin tinggi produktivitas, semakin besar kemungkinannya bagi masyarakat itu untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran.

Manusia diciptakan Allah SWT, sebagai makhluk yang mempunyai kebutuhan berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan keturunan. Sementara itu Allah SWT, tidak menyediakan kebutuhan-kebutuhan itu dalam bentuknya yang siap makan, siap minum atau siap pakai. Allah SWT menyediakan semua kebutuhan itu, tetapi manusia harus bekerja untuk mendapatkannya, tak terkecuali para nabi.

Menurut Islam bekerja yang tampaknya bernuansa duniawi dapat bernilai ibadah bila dilakukan dengan tujuan yang benar: yaitu mencari ridla Allah SWT, dan mendapatkan keutamaan dari hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT, dalam surat al-Jum'ah : 10.

۞۞۞ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝

”Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS. Al-Jum’ah : 10).

Seiring dengan itu perlu ditumbuhkan suatu kesadaran akan pentingnya kapabilitas bekerja dengan berusaha bagi setiap individu baik pria maupun wanita, karena terwujud kemitraan pria dan wanita berhajat kepada adanya kerjasama dan keterpaduan dalam memikul tanggung jawab mereka.

Perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja di luar rumah adalah karena adanya dorongan keinginan beraktualisasi dalam kehidupan bermasyarakat. Setelah mencermati berbagai motif berkarier bagi wanita maka penelusuran selanjutnya diarahkan pada pandangan Islam terhadap karier wanita. Sebagaimana telah diuraikan terdahulu, bahwa wanita mempunyai hak, kewajiban yang sama dengan pria, wanita juga mempunyai peluang berkarier sebagaimana pria. Cukup banyak ayat Al-Qur’an maupun hadis Nabi yang memberikan pemahaman esensial: bahwa Islam mendorong wanita maupun pria untuk berkarier. Dalam surat an-Nisa ayat 32 Allah SWT berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا ۗ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
 بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.(QS. An-Nisa’ : 32).

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa dalam beribadah maupun berkarya, wanita memperoleh imbalan dan pahala yang tidak berbeda dengan pria. Islam tidak membedakan pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja atas dasar jenis kelamin. Bahkan ditegaskan bahwa prestasi akan dicapai jika usaha dilakukan secara maksimal disertai do’a. Dengan demikian, jelaslah kiranya bahwa wanita bisa berkarier dan dapat mencapai prestasi sama dengan pria atau bahkan melebihinya, bergantung pada usaha dan doanya. Kehidupan masa kini, meninggalkan rumah bagi sebagian wanita muslimah tidak hanya darurat tetapi merupakan kebutuhan. Bahkan meninggalkan rumah untuk berkarir, sama sekali tidak menjadikan wanita terancam, bahkan bisa “mulia” menurut persepsi masyarakat. Dengan kata lain wanita yang berkarir dan sukses justru dinilai positif dan dihormati tentu saja selama ini wanita itu memegang teguh nilai-nilai Islam, baik dalam pergaulan, pakaian maupun dalam bekerja.

Kekhawatiran yang muncul jika perempuan bekerja diluar rumah akan menyebabkan pendidikan anak terabaikan dan itu bisa berimplikasi kepada kemerosotan moral karena keluarga adalah wadah pembinaan inti masyarakat, bila seorang istri tergerak untuk turut meringankan beban keluarga dengan bekerja diluar rumah, seharusnya suami tidak perlu merasa rendah untuk turut membantu pekerjaan rumah tangga. Karena salah satu fungsinya tidak berjalan secara maksimal. Dipandang dari sudut manapun, sikap seperti itu juga tidak adil, karena dua beban harus dipikul oleh satu orang, yaitu wanita. Pengasuhan dan pendidikan anak harus menjadi tanggung jawab berdua sehingga tidak terbengkalai walaupun istri menekuni karir. Sejatinya, anak tidak hanya butuh kasih sayang dan perhatian seorang ibu, tetapi mereka juga membutuhkannya dari ayah. Jadi, hanya dengan kerjasama antara ayah – ibu pendidikan anak dapat terlaksana secara lebih efektif dan optimal, dibandingkan dengan pendidikan yang hanya dilaksanakan oleh ibu saja.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Terdapat Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

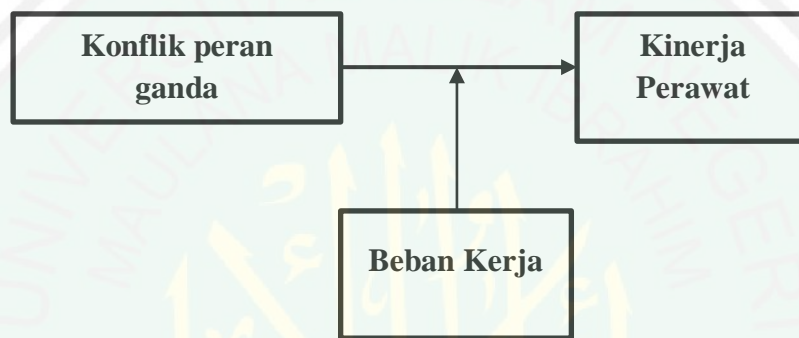
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap dari hasilnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis penelitian untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang sering disebut dengan variabel stimulus atau bisa dikatakan yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut dijelaskan mengenai identifikasi variabel penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Konflik peran ganda
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Perawat
3. Variabel moderator (Z) : Beban Kerja

Gambar 3.1
Kerangka Pikir Penelitian



C. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang dapat menjelaskan tentang konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan yang dialami oleh Perempuan pekerja dengan dimensi sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi akibat adanya permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, Konflik ini memberikan dampak pada hasil kerja dan dapat menjadi pemicu terjadi konflik dalam keluarga.

2. Kinerja

Hasil pencapaian hasil kerja seseorang wanita yang bekerja yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja perawat dalam penelitian ini yaitu meliputi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang dimiliki oleh perawat.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang tenaga kerja mengalami tekanan dalam bekerja.

D. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat perempuan pada RSB Permata Hati Dampit yaitu sebanyak 32 perawat.

2. Sampel

Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang dan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih oleh sampel (Sugiyono, 2004). Adapun yang menjadi landasan atau dasar dari jumlah

pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2006) yang mengatakan Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokusnya pada perawat di RSB Permata Hati Dampit yaitu sebanyak 32 responden.

E. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Tahap Kajian Pustaka

Peneliti menentukan variabel penelitian, setelah memutuskan untuk mengambil variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan diteliti, kemudian merumuskan masalah yang hendak diteliti dari hasil mempelajari variabel tersebut kemudian peneliti mencari informasi mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel. Kajian pustaka ini didapatkan dari bahan-bahan seperti buku, jurnal-jurnal penelitian disertai, thesis atau skripsi terbaru. Landasan teori yang dirancang peneliti tentunya merupakan kajian atau beberapa teori yang telah ada dalam penelitian ini. Setelah rancangan teori tersebut di dapat kemudian penulis membuat sebuah hipotesis yang menguji apakah teori yang diajukan penulis mengenai adanya Pengaruh Konflik Peran Ganda

Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.

2. Tahap Mendesain Penelitian

Langkah kedua dalam tahap ini adalah menemukan desain penelitian agar peneliti mendapatkan data yang akurat. Penelitian ini termasuk di dalamnya adalah peneliti menemukan desain penelitian, menentukan subjek, teknik pengumpulan data. Pemilihan ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, subjek dan data penelitian.

3. Pengumpulan data

Sebelum penelitian dilaksanakan terdapat beberapa hal yang harus dipersiapkan oleh peneliti, yaitu:

Tahap pertama adalah melakukan persiapan penelitian, tahap persiapan penelitian sebagai berikut:

a. Perizinan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu membuat surat perizinan baik secara tertulis ataupun lisan kepada pihak Universitas agar pemberian kuesioner telah mendapatkan persetujuan serta tidak mengganggu aktivitas yang dilakukan oleh responden penelitian.

b. Pembuatan Alat Ukur

Skala yang dibuat oleh peneliti merupakan skala yang mengukur konflik peran ganda, kinerja dan beban kerja. Penyusunan skala dengan membuat *blue print* dan dioperasionalisasikan dengan

bentuk-bentuk aitem-aitem pertanyaan. Terdapat tiga hal dalam pembuatan alat ukur yaitu perancangan alat ukur, uji coba alat ukur serta revisi alat ukur yang dilakukan setelah alat ukur tersebut di uji coba.

c. Perancangan Alat Ukur

Sebelum pembuatan aitem, sebelumnya ditentukan dimensi dan indikator dimana peneliti menyusun dan mengembangkannya dari penelitian terdahulu untuk adopsi alat ukur yang digunakan.

d. Revisi Alat Ukur

Revisi alat ukur dilakukan setelah peneliti melakukan uji coba terhadap alat ukur dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas skala. Setelah diketahui aitem-aitem mana saja yang memenuhi standar validitas dan reliabilitas, maka peneliti selanjutnya menyusun aitem-aitem tersebut ke dalam alat ukur yang digunakan untuk mengambil data penelitian.

e. Uji Coba Alat Ukur (*Try Out*)

Data penelitian dikumpulkan melalui berbagai macam metode dengan menghasilkan data primer, skunder, maupun keduanya, sebelum peneliti melakukan pengumpulan data terlebih dahulu peneliti. Namun demikian dalam penelitian ini tidak melakukan pengujian kuesioner, dikarenakan menggunakan skala terpakai.

f. Pelaksanaan Penelitian

Setelah diperoleh skor dari konflik peran ganda terhadap kinerja yang ditinjau dari beban kerja perawat maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan *SPSS version 21,00 for windows*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah penelitian, sebab baik dan buruknya suatu penelitian tergantung pada teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Arikunto (2006) mengartikan wawancara adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data awal sebelum menyebarkan angket kepada para subyek untuk mengetahui keadaan subyek tersebut.

2. Dokumentasi

Arikunto (2006) menyatakan bahwa dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang yang tertulis. Metode ini yaitu mencari data dan informasi yang contohnya berupa: catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lainnya. Penggunaan dokumentasi dalam penelitian ini adalah dimaksudkan untuk digunakan sebagai data sekunder. Data sekunder merupakan

data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkannya.

3. Angket

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket psikologi. Menurut Arikunto (2006), skala atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi pada responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diteliti.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini ada tiga instrumen, yaitu: peran ganda, kinerja, dan beban kerja dengan menggunakan model skala pengukuran *likert*. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif.

Peneliti meniadakan pilihan ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban ditengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral (tanpa pilihan).

2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*Central Tendensy Affect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dengan tidak setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan jawaban di tengah, maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat responden (Hadi, 2000).

Tabel 3.1
Skor konflik Peran Ganda, Kinerja dan Beban Kerja Perawat

<i>Favourabel</i>	Nilai	<i>Unfavourabel</i>	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat tidak Setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	4

a. Skala Peran Ganda

Skala ini mengungkapkan peran ganda perawat, dan disusun peneliti berdasarkan dimensi konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yang meliputi ketegangan, konflik, atau kurangnya dukungan dari keluarga dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Skala ini menggunakan penskalaan model *likert* dengan empat kategori jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut ini akan dijelaskan *blue print* dari skala peran ganda:

Tabel 3.2
Blueprint skala konflik peran ganda

Variabel	Aspek	Indikator	Nomer Item		
			favourable	Unfavourable	Total
Konflik Peran Ganda	Time based conflict	1. Tuntutan waktu (konflik yang berasal dari pekerjaan dan keluarga).	1, 2, 7, 9, 10, 12, 14,	-	7
	Strain based conflict	1. Ketegangan (stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.	3, 6,	4, 11, 18	5
	Behavior based conflict	1. Ketidak efektifan tingkah laku. 2. Kesadaran individu	5,17 13,15,16	19, 20 8	8
	Jumlah				20

b. Skala Beban Kerja

Skala ini mengungkapkan beban kerja perawat dan disusun peneliti berdasarkan faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Wickens (2000) yang meliputi penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental dan tingginya stress kerja. Skala ini menggunakan penskalaan model *likert* dengan empat kategori jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut ini akan dijelaskan *blueprint* dari skala beban kerja:

Tabel 3.3
Blueprint Skala Beban Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Nomer Item		
			Favourable	Unfavourable	Total
Beban Kerja	Beban waktu	1. Jarangnya waktu senggang.	1		5
		2. Bertumpuknya kegiatan yang berdekatan.	2		
		3. Target kerja yang tinggi	3, 6	15	
Beban usaha mental	Beban usaha mental	1. Kerumitan pekerjaan.		4	4
		2. Konsentrasi tinggi	5		
		3. Tugas-tugas yang sukar di prediksi	14	7	
Tingginya stress kerja	Tingginya stress kerja	1. Konflik atau resiko	8, 10	-	6
		2. Kontrol diri	9, 11,13		
		3. Perasaan tidak aman	12		
	Jumlah				15

c. Skala Kinerja

Skala ini mengungkapkan kinerja perawat, dan disusun peneliti berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bonner & Sprinkle (dalam Melati, 2011) yang meliputi individu, tugas dan lingkungan. Skala ini menggunakan penskalaan model *likert* dengan empat kategori jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut ini akan dijelaskan *blueprint* dari skala kinerja:

Tabel 3.4
Blueprint Skala Kinerja

Variabel	Aspek	Indikator	Nomer Item		
			Favourable	Unfavourable	Total
Kinerja	Individu	1. Pengetahuan	2, 3, 4, 6	-	12
		2. Kemampuan	1, 19	5, 7, 8	
		3. Kepercayaan diri	9, 18	13	
	Tugas	1. Respon modus siaga	10, 11	-	2
	Lingkungan	1. Kondisi dan keadaan	12, 14, 15, 16, 17	20	6
	Jumlah				20

H. Pengukuran Alat Ukur

1. Validitas

Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala itu (Azwar, 2012).

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukur terhadap isi tes dengan analisis rasional atau professional *judgement*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat hanya isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2012). Validitas menurut

(Azwar, 2012) validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Pengujian validitas isi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meminta pendapat *professional judgement* yaitu dosen pembimbing mengenai konstruk dan aitem-aitem yang akan digunakan dalam angket.

Adapun menurut (Arikunto, 2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validitas atau kelebihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat (Azwar) yang menjelaskan bahwa standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem dikatakan valid apabila $r_{xy} \geq 0,30$. Namun apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Sedangkan dalam penelitian menggunakan 0,30.

Hasil indeks validitas variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Indeks Validitas Konflik Peran Ganda

Variabel	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Konflik Peran Ganda	- <i>Time –Based Conflict</i> - <i>Strain Based Conflict</i> - <i>Behaviour Based Conflict</i>	1,2,3,6,7,9, 10,12,13,14, 15,16,17	13	0,430- 0,725

Validitas hasil pengukuran variabel konflik peran ganda yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dari aitem 20 terdapat 13 aitem pernyataan dikatakan valid karena menunjukkan indeks 0,430-0,725.

Hasil indeks validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Indeks Validitas Kinerja

Variabel	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Kinerja	- Individu - Tugas - Lingkungan	1,2,3,4,6,9,10,11,12, 14,15,16,17,18,19	15	0,358-0,658

Validitas hasil pengukuran variabel kinerja yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dari aitem 20 terdapat 15 aitem pernyataan dikatakan valid karena menunjukkan indeks 0,358 – 0,658.

Hasil indeks validitas variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Indeks Validitas Beban Kerja

Variabel	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Beban kerja	- Beban waktu - Beban usaha mental - Tingginya stress kerja.	1,2,3,5,6,8,9,10, 11,12,13,14	12	0,370-0,772

Validitas hasil pengukuran variabel beban kerja yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dari aitem 15 terdapat 12 aitem pernyataan dikatakan valid karena menunjukkan indeks 0,370 – 0,772.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2008).

Syarat suatu aitem dikatakan reliabel apabila $r \geq 0,60$. Azwar (2012) menjelaskan bahwa untuk menguji realibilitas rumus yang digunakan adalah :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \delta_b^2$ = Jumlah varians butir

δ_t^2 = Varians total

Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukur. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 21.00 (*Statistical Product and Service Solution*).

Tabel 3.8
Reliabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X)	0,860	Realibel
Kinerja (Y)	0,784	Realibel
Beban Kerja (Z)	0,807	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil koefisien reliabilitas pada variabel Konflik Peran Ganda sebesar 0,860 , Kinerja sebesar 0,784 dan Beban Kerja sebesar 0,807. Angka tersebut menggambarkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable karena menunjukkan angka sebesar 0,60 atau lebih.

I. Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan untuk pengujian hipotesa penelitian ini menggunakan teknik uji regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 21,00 *for windows*. Asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah:

- 1). Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Hal ini perlu dilakukan karena jika populasi dari sampel yang diambil tidak bersifat normal, maka tes statistik yang bergantung pada asumsi normalitas itu menjadi cacat sehingga kesimpulannya tidak berlaku (Arikunto, 2010) Pengukuran normalitas menggunakan *one sample Kolmogorof Smirnov* dengan bantuan SPSS 21,00. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorof Smirnov* ($\rho > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorof Smirnov* ($\rho < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Jika kedua variabel memiliki hubungan linier, maka dapat dilakukan uji korelasi. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel bergantung dengan membentuk garis linier. Uji linieritas ini menggunakan uji F, yaitu untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara langsung atau tidak. Selain itu uji F juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel (x) diikuti oleh

perubahan variabel (y) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan analisis uji regresi sederhana yang dapat dilihat dari hasil *output SPSS for windows*, yaitu digunakan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Permata Hati yang berada di Jl. Pasar Baru No. 99 Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Sedangkan untuk subyek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat perempuan di Rumah Sakit Permata Hati. Rumah Sakit Permata Hati merupakan salah satu layanan kesehatan milik perorangan Malang yang berwujud RSB (Rumah Sakit Bersalin). Rumah Sakit ini termasuk dalam RS tipe C. Layanan kesehatan ini telah terdaftar mulai 17 Februari 2012 dengan nomor surat izin 442.1/6486/111.4/2006 dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Setelah menjalani metode Akreditasi RS seluruh Indonesia dengan proses akhirnya diberikan status Akreditasi Rumah Sakit.

Rumah Sakit Permata Hati mempunyai kamar menurut kelas seperti ruangan Kelas VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III. Rumah Sakit Permata Hati mempunyai beberapa dokter spesialis, seperti Dokter SP.A (Spesialis Anak), Dokter SP.OG (*Spesialis Obstretre* dan *Ginekologi*) kebidanan dan kandungan, Dokter SP.AN (*Spesialis Anestesiologi*) evaluasi perawatan sebelum operasi, semasa operasi dan sesudah operasi, Dokter Umum dan ketenagaan lainnya seperti Bidan, Perawat, farmasi dan tenaga non kesehatan. Adapun alasan peneliti memilih subyek penelitian

yaitu perawat perempuan karena melihat realita yang ada bahwa peraganda sangat berpengaruh pada kinerja maupun beban kerja pada perawat perempuan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan subyek penelitian sebanyak 32 perawat. Penelitian ini dimulai pada tanggal 7 November 2017 sampai 23 Desember dengan cara menyebar angket.

B. Deskripsi Data

1. Data Demografis Subjek Penelitian

Karakteristik subjek dalam penelitian ini mencakup usia, jumlah anak, lama kerja dan tingkat pendidikan serta masing-masing kategori dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik subjek berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Subjek	Persentase
< 25 tahun	3	9,38%
26-30 tahun	13	40,63%
31-35 tahun	9	28,13%
36-40 tahun	5	15,63%
41-45 tahun	1	3,16%
46-50 tahun	1	3,16%
TOTAL	32	100%

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 40,63%. Banyaknya kelompok usia tersebut menunjukkan bahwa selama ini rumah sakit banyak mempekerjakan karyawan yang memiliki

usia produktif dengan harapan dapat bekerja secara maksimal di rumah sakit.

b. Karakteristik subjek berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.2
Distribusi Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah Subjek	Persentase
1 orang	12	37,5%
2 orang	15	46,88%
>2 orang	5	15,63%
TOTAL	32	100%

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki anak sebanyak 2 orang lebih banyak yaitu 15 orang atau 46,88%, sedangkan responden yang memiliki anak sebanyak 1 orang berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5% serta sebanyak 5 responden atau 15,63% memiliki anak > 2 orang. Berdasarkan uraian di atas peran ganda sebagai ibu rumah tangga sangat dibutuhkan karena banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk mengurus keluarga atau rumah tangga.

c. Karakteristik subjek berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Subjek	Persentase
<1 tahun	3	9,38%
1-2 tahun	15	46,88%
3-4 tahun	9	28,13%
>4 tahun	5	15,63%
TOTAL	32	100%

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan atau 46,88%. Banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun menunjukkan bahwa perawat belum banyak memiliki pengalaman di Rumah Sakit tersebut.

Tabel 4.4
Distribusi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Subjek	Persentase
DI	2	6,25%
DII	9	28,12%
DIII	16	50%
DIV	4	12,5%
S1	1	3,16
TOTAL	32	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan DIII yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 50%. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisa data adalah menguji asumsi normalitas. Pengujian asumsi dan analisa data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sampe lKolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

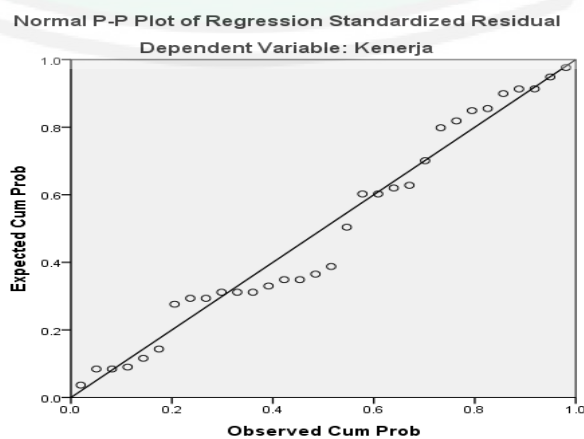
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	128.9653141
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.508

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.5 didapatkan nilai signifikan yang bernilai 0,508 signifikansi tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Asumsi normalitas telah terpenuhi dengan nilai signifikansi yang lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data telah menyebar normal. Selain berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan *scatter plot* berikut:

Gambar 4.1
Scatter Plot Normalitas Data



Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Linieritas

Pengujian asumsi klasik selanjutnya yaitu asumsi linieritas, yakni dengan memperhatikan memperhatikan nilai signifikansi dari *deviation of linierity*. Berikut hasil pengujian asumsi linieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Linieritas

Df	F	Signifikansi
23	2,254	0,067

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil ini menjelaskan bahwa persamaan yang digunakan dalam penelitian ini lolos asumsi linieritas.

2. Uji Deskriptif

a. Hasil Uji Deskriptif

Pada saat pengumpulan data, instrumen yang disebarkan kepada subjek penelitian sebanyak 32 eksemplar. Deskripsi data penelitian tentang variabel variabel konflik peran ganda, beban kerja dan kinerja dan dilakukan dengan perhitungan statistik deskriptif. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

No	Variabel	Skor Empirik			
		Min	Max	Mean	SD
1	Konflik peran ganda	56	64	60,13	2,240
2	Beban kerja	53	64	58,00	2,463
3	Kinerja	38	47	41,72	2,556

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda memiliki nilai mean 60,13 dengan standar deviasi sebesar 2,240. Nilai maksimum yang dicapai adalah 64, sedangkan nilai minimum adalah 56 sedangkan untuk beban kerja memiliki mean sebesar 58,00 dengan standar deviasi sebesar 2,463. Nilai maksimum yang dicapai adalah 64, sedangkan nilai minimum adalah 53. Variabel kinerja memiliki nilai mean 41,72 dengan standar deviasi sebesar 2,463. Nilai maksimum yang dicapai adalah 47 sedangkan nilai minimum adalah 38. Analisis deskriptif terhadap data konflik peran ganda, beban kerja dan kinerja didapatkan dengan melihat skor T.

Berdasarkan hasil penelitian kategorisasi ini berdasarkan pada asumsi bahwa skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi dan asumsi bahwa skor individu dalam populasinya terdistribusi secara normal (Azwar, 2014).

Pengkategorian pada penelitian ini menggunakan analisa deskriptif dengan bantuan *Microshoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 20.00*

for Windows. Adapun dasar perhitungan untuk analisa ini dalam analisa ini dengan melihat mean, dan standar deviasi. Hasil analisa deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut ini:

b. Hasil Uji Deskriptif Konflik Peran Ganda

Tabel 4.8
Klasifikasi Konflik Peran Ganda

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	4	12,5%
Sedang	8	25%
Rendah	20	62,25%

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa konflik peran ganda masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 20 responden atau 62,25% masuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan data yang terkumpul pada penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil dari masing-masing aspek dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subyek. Menentukan aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai *pearson correlation* dan signifikansi paling tinggi pada masing-masing aspek (Purwanto, 2011). Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Aspek Dominan Skala Konflik Peran Ganda

Konflik Peran Ganda	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
TBC	20,1 %
SBC	12,3 %
BBC	20,7 %

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa skala di atas terdapat aspek yang menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih tinggi dari pada aspek-aspek yang lainnya. Aspek dominan pada skala konflik peran ganda adalah BBC (Behavior Based Conflict) dengan nilai sebesar 20,7%. Sementara aspek TBC (Time Based Conflict), dan SBC (Strain Based Conflict) memiliki nilai lebih rendah dari aspek BBC.

Aspek BBC menjelaskan mengenai adanya konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

Tabel 4.10
Aspek Dominan yang dinilai dari skala Konflik Peran Ganda

Konflik Peran Ganda	
Indikator	<i>Pearson correlation</i>
KTL	10,5
KI	10,6

Pada tabel 4.10 diketahui bahwa terdapat pada masing-masing indikator memiliki nilai *person correlation* lebih tinggi dari pada indikator-indikator lainnya. Pada aspek Behavior Based Conflict, indikator dominan adalah KI (Kesadaran Individu) dengan nilai sebesar 10,6 %. Sementara indikator KTL (Ketidak efektifan Tingkah Laku) memiliki nilai lebih rendah dari pada KI.

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya dari hasil pengkategorian konflik peran ganda pada perawat RSB Permata Hati Dampit berada dalam

kategori rendah. Adapun kesimpulan dari hasil penggolongan di atas adalah perawat RSB Permata Hati memiliki tingkat laku yang efektif dan disertai dengan kesadaran individu yang tinggi sehingga memenuhi perannya sebagai perawat dan ibu rumah tangga.

c. Hasil Uji Deskriptif Beban Kerja

Analisis deskriptif terhadap data beban kerja didapatkan dengan melihat skor T. Secara ringkas hasil klasifikasi terhadap skor beban kerja disajikan pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.11
Klasifikasi Beban kerja

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	2	6,25%
Sedang	7	21,88%
Rendah	23	71,88%

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar beban kerja yang dimiliki oleh karyawan masuk dalam kriteria rendah yaitu sebanyak 23 dengan persentase sebanyak 71,88%.

Berdasarkan data yang terkumpul pada penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil dari masing-masing aspek dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subyek. Menentukan aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai *pearson correlation* dan signifikansi paling tinggi pada masing-masing aspek (Purwanto, 2011). Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Aspek Dominan Skala Beban Kerja

Beban Kerja	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
BW	12,2%
BM	11,3%
TSK	12,1%

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skala di atas terdapat aspek yang menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih tinggi dari pada aspek-aspek yang lainnya. Aspek dominan pada skala beban kerja adalah BW (Beban Waktu) dengan nilai sebesar 12,2% . Sementara aspek BM (Beban Mental) dan TSK (Tingginya Stress Kerja) memiliki nilai lebih rendah dari aspek BW.

Aspek BW menjelaskan mengenai Penuhnya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan meliputi jarangya waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, dan target kerja yang tinggi dalam waktu singkat.

Tabel 4.13
Aspek Dominan yang dinilai Skala Beban Kerja

Beban Kerja	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
JWS	2,8%
BK	2,8%
TKT	6,5%

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa terdapat pada masing-masing indikator memiliki nilai *person correlation* lebih tinggi dari pada indikator-indikator lainnya. Pada aspek beban kerja, indikator dominan

TKT (Target Kerja Tinggi) 6,5%. Sementara indikator JWS (Jarangnya Waktu Senggang) dan BK (Bertumpuknya Kegiatan) memiliki nilai lebih rendah dari pada TKT

Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja perawat RSB Permata Hati Dampit berada dalam kategori rendah. Adapun hasil dari penggolongan diatas adalah perawat tersebut mampu menikmati pekerjaannya tanpa adanya tekanan walaupun waktu senggang yang terbatas dan tingkat kerja tinggi perawat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

d. Hasil Uji Deskriptif Kinerja

Tabel 4.14
Klasifikasi Kinerja

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	24	75%
Sedang	6	18,75%
Rendah	2	6,25%

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan masuk dalam kriteria tinggi yaitu sebanyak 24 responden atau 75%.

Berdasarkan data yang terkumpul pada penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil dari masing-masing aspek dominan berdasarkan respon yang diberikan oleh subyek. Menentukan aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai *pearson correlation*

dan signifikansi paling tinggi pada masing-masing aspek (Purwanto, 2011). Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.15
Aspek Dominan Skala Kinerja

Kinerja	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
Individu	27,5%
Tugas	4,8%
Lingkungan	17,0%

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa skala di atas terdapat aspek yang menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih tinggi dari pada aspek-aspek yang lainnya. Aspek dominan pada skala kinerja adalah Individu dengan nilai sebesar 27,5% . Sementara aspek Tugas dan Lingkungan memiliki nilai lebih rendah dari aspek Individu.

Aspek Individu menjelaskan mengenai atribut yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, dan nilai-nilai budaya.

Tabel 4.16
Aspek Dominan yang dinilai Skala Kinerja

Kinerja	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
P	8,9%
K	12,0%
KD	5,2%

Pada tabel 4.16 diketahui bahwa terdapat pada masing-masing indikator memiliki nilai *person correlation* lebih tinggi dari pada

indikator-indikator lainnya. Pada aspek kinerja, indikator dominan adalah K (Kemampuan) 12,0%. Sementara indikator P (Pengetahuan) dan KD (Kepercayaan Diri) memiliki nilai lebih rendah dari pada K.

Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya Kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit berada dalam kategori Tinggi. Adapun hasil dari penggolongan diatas adalah perawat tersebut menunjukkan bahwa padatnya pekerjaan diharuskan perawat memiliki kemampuan, pengetahuan dan kepercayaan diri yang lebih maksimal.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji asumsi yang telah terpenuhi memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi moderasi. Analisis regresi moderasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja ditinjau dari beban kerja perawat RSB Permata Hati Dampit yang telah diolah melalui program SPSS for windows. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator dan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji Moderasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	455.629	555.036		.821	.418
	Moderasi	52.255	9.561	.706	5.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 4.17 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

a) Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 455,629 + 52,255X.Z$$

Persamaan di atas mengandung interpretasi :

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja yang nilainya diprediksi oleh konflik peran ganda ditinjau dari beban kerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang

a = 455,629 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja yang nilainya diprediksi oleh konflik peran ganda ditinjau dari beban kerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang yaitu menunjukkan sebesar 455,629.

b= 52,255 merupakan slope atau koefisien arah variabel kinerja yang dipengaruhi konflik peran ganda terhadap kinerja ditinjau dari beban kerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang. Koefisien regresi (b) sebesar 52,255 dengan tanda positif. Berdasarkan

hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik peran gandayang ditinjau dari beban kerja perawat RSB Permata Hati Dampit Kabupaten Malang meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

b) Angka R^2 sebesar 0,449 menunjukkan bahwa 44,9% kinerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda ditinjau dari beban kerja perawat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderator” terhadap kinerja wanita karir maka digunakan uji F (uji secara simultan). Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 29,870 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 5,740, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator terbukti diterima.

D. Pembahasan

1. Tingkat Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 32 perawat perempuan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat konflik peran ganda yang rendah yaitu 20 responden dengan presentase 62,25%. Tingkat ini menunjukkan bahwa ketersediaan waktu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai perawat tidak mengganggu terhadap pelaksanaan tanggung jawab dalam rumah tangga, adanya faktor dukungan keluarga, kepercayaan masyarakat, usia yang matang dimana kerja sebagai prioritas, menjadikan pekerjaan bukan beban kerja dalam menghadapi tuntutan peran yang lain.

Wanita yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang pekerja dan juga sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran yang dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi wanita karir secara kodrati dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik namun pada sisi lain, sebagai seorang pekerja yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang baik (Tewal, 2014).

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi yang telah dilakukan maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator. Wanita dengan peran ganda memiliki peran baik di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarganya, dimana tuntutan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu sejalan sehingga dapat menimbulkan konflik. Konflik ini dikenal dengan nama konflik peran ganda. Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yang disebut juga dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik peran ganda merupakan salah satu konflik yang sering dialami oleh karyawan wanita. Konflik ini timbul karena adanya peran ganda antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang tidak seimbang, dimana individu tidak dapat mengelola tuntutan di pekerjaan dengan tuntutan di dalam rumah tangganya dengan baik. Konflik peran ganda ini timbul karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan di kantor dan tanggung jawab keluarga yang dapat menyebabkan timbulnya beberapa masalah yang dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi.

Green Haus and Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi dalam diri seseorang atau individu ketika kesulitan dalam menjalankan beberapa peran dalam satu waktu sehingga muncul pertentangan dalam diri individu tersebut. Gibson (Haris,

2008) menjelaskan ketika seseorang menghadapi suatu pilihan dan terdapat dua pilihan atau lebih persyaratan untuk menjalani peran yang satu maka akan menghambat untuk melakukan peran yang lain. Haris (2008) sendiri menjelaskan mengenai konflik peran ganda yaitu suatu keadaan pertentangan yang terjadi dalam diri wanita bekerja, hal ini dikaenakan untuk memenuhi peran domestik atau peran menjadi karyawati dalam waktu yang sama.

Yang, Chen, Choi dan Zou (Wirakristama, 2011) mengklasifikasikan tiga jenis konflik peran ganda atau (*work family conflict*) yaitu *Time-based conflict*, atau konflik berbasis waktu, kemudian *Strain-based conflict* atau konflik berbasis ketegangan dan *Behavior-based conflict* atau konflik berbasis perilaku. (Permatasari, 2010) menjelaskan bahwa hubungan keluarga dan pekerjaan bersifat dua arah, oleh sebab itu kedua hal tersebut akan saling mempengaruhi, sehingga komponen konflik peran ganda bisa dijelaskan dalam dua aspek yaitu FIW (*Family Interference with Work*) hal ini muncul karena kebutuhan keluarga mengganggu kebutuhan pekerjaan. Dan selanjutnya WIF (*Work Interference with Family*) konflik peran ini bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga.

Konflik keluarga pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan

terhadap pekerjaan, Natemeyer *et al.*, (1996). Menurut Frone *et al.*, (1992) konflik keluarga pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab keluarga di dalam kehidupan rumah tangga dengan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja, di mana sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga pekerjaannya pun terganggu.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja perawat RSB Permata Hati Dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator. Hasil tersebut dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana wanita yang bekerja bagaimana pun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut urusan rumah tangga. Namun apabila wanita karier pandai menyeimbangi peran ganda tersebut akhirnya tidak memberikan dampak terhadap penurunan dalam bekerja (Anoraga, 2009).

Jadi dapat diartikan bahwa konflik yang terjadi pada diri seorang wanita karier atau yang bekerja tidak selalu memberikan dampak terhadap pencapaian kinerjanya. Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif seorang individu yang berkembang dengan empat karakteristik yaitu, *self efficacy* (memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan),

optimism (memiliki atribusi positif atau optimisme yang tinggi akan tercapainya kesuksesan baik saat ini ataupun di masa mendatang), *hope* (memiliki kondisi atau motivasi positif akan tercapainya kesuksesan), dan *resiliency* (kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah). *Psychological capital* ini sangat penting bagi wanita karier. Hal ini dikarenakan banyaknya dari wanita karier dalam pemenuhan peran gandanya tidak terlepas dari konflik dalam pekerjaan dan keluarga. Dengan modal empat dimensi dari *psychological capital* tersebut, diharapkan seseorang dapat mengatasi konflik peran ganda (*work-family conflict*) yang dialami.

2. Tingkat Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang masuk dalam kategori tinggi yaitu 24 responden dengan presentase 75%. Tingkat ini menunjukkan bahwa padatnya pekerjaan pada perawat menjadikan ketersediaan waktu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga menjadi berkurang, karena kinerja yang tinggi membuat waktu berkumpul bersama keluarga maupun bermasyarakat menjadi terbatas.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang

mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2000) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (1993) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Menurut Dessler (2008) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Richardus Chandra Wirakristama (2015) diperoleh hasil bahwa hasil pengujian konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi konflik peran ganda karyawan perempuan, maka semakin rendah pula kinerja mereka. Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan perempuan. Selanjutnya Leni Octaviani (2015) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat peran dari psychological capital terhadap konflik peran ganda pada Perempuan karier di PT Semen Indonesia dengan jam kerja full time

yaitu 9 jam. Adapun hasil penelitian Nurul Priyatnasari (2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya. Dengan temuan di atas hendaknya instansi yang terkait meminimalisir tingkat konflik peran ganda pada perawat agar dapat memberikan pelayanan yang lebih prima terhadap pasien.

3. Tingkat Beban Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat Beban Kerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit masuk dalam kategori Rendah yaitu 23 responden dengan presentase 71,88%. Tingkat ini menunjukkan bahwa perawat perempuan di Rumah Sakit Permata Hati mampu menikmati pekerjaan yang dijalani tanpa adanya tekanan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk peningkatan potensi dirinya sebagai pelayan kesehatan masyarakat.

Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit.

Analisis terkait dengan beban tersebut dapat menimbulkan terjadinya konflik dalam bekerja, kondisi ini menjadi penting untuk dilakukan analisis terkait dengan beban kerja. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas (Dhania, 2010). Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Upaya ini dilakukan untuk memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Tarwaka, 2004).

4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderator.

Hasil yang diperoleh setelah penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu terdapat terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja sehingga bisa dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima.

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21,0 for windows terdapat tiga variabel yang diujikan pada penelitian ini, yakni untuk melihat pengaruh antara konflik peran ganda (X) terhadap kinerja (Y) dengan beban kerja (Z) perawat rumah sakit permata hati dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator dapat diketahui dengan Koefisien regresi sebesar 52,255 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderator dan menggunakan uji F (uji secara simultan). Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 29,870 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 5,740, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan rumah sakit permata hati dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator terbukti diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Konflik Peran Ganda

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat konflik peran ganda yang rendah yaitu 20 responden dengan presentase 62,25%. Tingkat ini menunjukkan bahwa ketersediaan waktu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai perawat tidak mengganggu terhadap pelaksanaan tanggung jawab dalam rumah tangga, adanya faktor dukungan keluarga, kepercayaan masyarakat, usia yang matang dimana kerja sebagai prioritas, menjadikan pekerjaan bukan beban kerja dalam menghadapi tuntutan peran yang lain.

2. Tingkat Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang masuk dalam kategori tinggi yaitu 24 responden dengan presentase 75%. Tingkat ini menunjukkan bahwa padatnya pekerjaan pada perawat menjadikan ketersediaan waktu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga menjadi berkurang, karena kinerja yang tinggi

membuat waktu berkumpul bersama keluarga maupun bermasyarakat menjadi terbatas.

3. Tingkat Beban Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden mempunyai tingkat Beban Kerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit Kabupaten Malang masuk dalam kategori Rendah yaitu 23 responden dengan presentase 71,88%. Tingkat ini menunjukkan bahwa perawat perempuan di Rumah Sakit Permata Hati mampu menikmati pekerjaan yang dijalani tanpa adanya tekanan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk peningkatan potensi dirinya sebagai pelayan kesehatan masyarakat.

4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21,0 for windows terdapat tiga variabel yang diujikan pada penelitian ini, yakni untuk melihat pengaruh antara konflik peran ganda (X) terhadap kinerja (Y) dengan beban kerja (Z) perawat rumah sakit permata hati dampit sebagai variabel moderator dapat di ketahui dengan Koefisien regresi sebesar 52,255 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderator dan menggunakan uji F (uji secara simultan). Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 29,870 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 5,740, yang nilainya lebih besar dari pada F hitung. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan rumah sakit permata hati dampit dengan beban kerja sebagai variabel moderator terbukti diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh peneliti.

Adapun saran-saran yang diberikan yaitu :

1. Bagi Perawat

a. Aspek Konflik Peran Ganda

Berdasarkan pada penelitian ini, diharapkan bagi perawat untuk meningkatkan kesadaran individu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai perawat agar tidak mengganggu terhadap pelaksanaan tanggung jawab dalam rumah tangga.

b. Aspek Kinerja

Berdasarkan pada penelitian ini, diharapkan bagi perawat agar meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kepercayaan diri yang lebih maksimal.

c. Aspek Beban Kerja

Berdasarkan pada penelitian ini, diharapkan bagi perawat agar mampu melakukan pekerjaan yang meliputi jarangya waktu senggang,

bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, dan target kerja yang tinggi dalam waktu singkat.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja wanita serta menggunakan metode yang berbeda untuk mengetahui sejauh apa konflik peran ganda, kinerja dan beban kerja dengan harapan penelitian ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hilmy Mubassyir dan Nuri Herachwati, 2014, *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya*.
- Ahmad, Aminah. 2008. *Job Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4 No.4 Pp 57-65
- Anoraga, P. 2004. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Astrani Maherani 2015, *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*
- Darma, Agus, 1993, *Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2008, *Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, Jakarta, Penerbit PT. Prenhallindo.
- Dhinar, P., &Pratiwi, A. 2000. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Psychological Well Being pada Ibu bekerja sebagai Pegawai Bank*, Jurnal Psikologi, 1(3), 20-35
- Greenhaus, Jeffrey H & Beutell, Nicholas J. 2005. *Sources Of Conflict Between Work and Family Roles. Journal of Academy Management Review. Vol 10. No 1*.
- Gunarsa, Singgih ; Yulia Singgih Gunarsa. 2006 .*Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, Jakarta : Gunung Mulia.
- Hennessy, Kelly.D. 2005. *Work Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park in partial fulfillment of requirements for the degree of Master of art*.

- Jacinta, R.F. 2002. *Stres Kerja*. Team e-psikologi.com. Retrived from <http://www.baliusada.com/content/view/333/2/>, diakses 2 Juli 2017
- Kingsley, Howard, 2008, *The Nature and Conditions of Learning*, New Jersey : Prentice Hall Ings Engliwood Clifts.
- Leni Octaviani, 2015, *Peran Psychological Capital Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Perempuan Bekerja Di Kantor Pusat PT. Semen Indonesia (Persero)*, Tbk
- Mahsun, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Melati, Irma Ika. 2011. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Morris, C.J., 2003, *Carragenin Induced Paw Edema in The Rat and Mouse Inflammation Protocols, Methods in Molecular Biology*, 2, 115-122.
- Nasrullah, Rulli. 2014. *Teoridan Riset Media Siber (Cybermedia)*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Nurul Priyatnasari. (2014). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Robbins S. P. 2006. *Prilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowat, W. dan Rowat, M. 1990. *Bila Suami Istri Bekerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rubina Talitha, 2015. *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Dengan Kinerja Karyawan Wanita PT. Matahari Kahuripan Indonesia*.
- Santrock. J. W. 2007. *Life-span development*. Jakarta: Airlangga
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju*.
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tewal, Bernhard. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA. Vol.2 No.1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi.

Triaryati, Nyoman. 2002. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absencedan Turnover*. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3 Desember 2002.

Wanita Karir dalam Bingkai Islam,

(www.Oetjoeibatukaras.wordpress.com/2010/01/01/wanita-karier-dalam-bingkai-islam/amp/,diaksestanggal 29 Januari 2018 jam 18:57).

Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi*. Jakarta : Personalia.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirakristama, Richarcdus Chandra. (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.



LAMPIRAN

SKALA 1 PERAN GANDA

No.	Pernyataan	Skor Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Jam kerja saya mengurai waktu saya untuk bersama dengan keluarga*				
2	Saya tidak memiliki waktu untuk kehidupan bermasyarakat*				
3	Setiba dirumah dari tempat kerja saya sudah kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orangtua*				
4	Saya sangat menikmati pekerjaan rumah sakit maupun pekerjaan rumah tangga				
5	Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja				
6	Tuntutan pekerjaan memberikan semangat dalam kehidupan keluarga*				
7	Saya mendapatkan keluhan dari anggota keluarga akibat padatnya pekerjaan saya*				
8	Keluarga merasa kurang mendapat perhatian saya sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri				
9	Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja*				
10	Jadwal kerja saya sering konflik dengan kehidupan keluarga saya.*				
11	Saya tidak dapat mendampingi anak-anak belajar karena terlalu lelah dalam bekerja.				
12	Waktu untuk keluarga membuat saya kehilangan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan*				
13	Masalah dalam keluarga tidak mengganggu pekerjaan saya*				
14	Pekerjaan menyita waktu yang seharusnya saya habiskan dengan keluarga*				
15	Keluarga saya tidak suka pekerjaan dibawa kerumah*				
16	Perilaku yang saya tunjukkan untuk dapat efektif di tempat kerja membantu saya untuk menjadi istri yang lebih baik*				
17	Kehidupan pribadi menyita banyak waktu bekerja saya*				
18	Tekanan keluarga membuat saya terus menerus memikirkan masalah-masalah keluarga saat bekerja				

19	Tekanan pekerjaan membuat saya lebih mudah mengendalikan diri ketika berada dirumah				
20	Sikap saya yang selalu memikirkan pekerjaan dirumah, disukai oleh suami dan anak				



SKALA 2 KINERJA

No.	Pernyataan	Skor Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memberikan informasi yang tepat kepada pasien dan keluarga pasien tentang prosedur keperawatan*				
2	Saya menjelaskan kepada pasien apa yang menjadi bahan pertanyaan pasien atau keluarga pasien ketika mereka akan meninggalkan rumah sakit*				
3	Saya memberikan penjelasan kepada keluarga pasien apa yang harus dilakukan jika pasien ketika atau timbul gejala lanjutan*				
4	Saya memberikan penjelasan kepada pasien kapan mereka dapat melanjutkan aktifitas normal seperti bekerja atau berkendara*				
5	Saya terkadang lupa menjelaskan kepada rekan kerja tentang kondisi pasien pada saat ganti shift				
6	Saya memberikan informasi tentang kondisi kritis pasien saat pergantian shift kerja*				
7	Saya selalu memastikan seluruh rekan kerja mengetahui riwayat kesehatan pasien				
8	Saya selalu menginformasikan ke rekan perawat tentang tes dan hasil tes laboratorium pasien				
9	Saya menunjukkan kepedulian dan perhatian pada pasien dan keluarga pasien*				
10	Saya tidak begitu mendengarkan kekhawatiran keluarga pasien*				
11	Saya selalu mendengarkan keluhan pasien*				
12	Saya tidak suka bekerja sesuai dengan ketentuan rumah sakit*				
13	Saya menunjukkan kepedulian kepada pasien				
14	Saya menghasilkan hasil kerja yang belum konsisten*				
15	Saya selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan*				

16	Saya belum maksimal berkontribusi terhadap kemajuan rumah sakit*				
17	Saya tidak ada waktu untuk sharing dengan rekan kerja*				
18	Saya menjaga profesionalisme dalam pekerjaan*				
19	Saya tidak pernah membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya*				
20	Saya sering memberikan saran yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit				

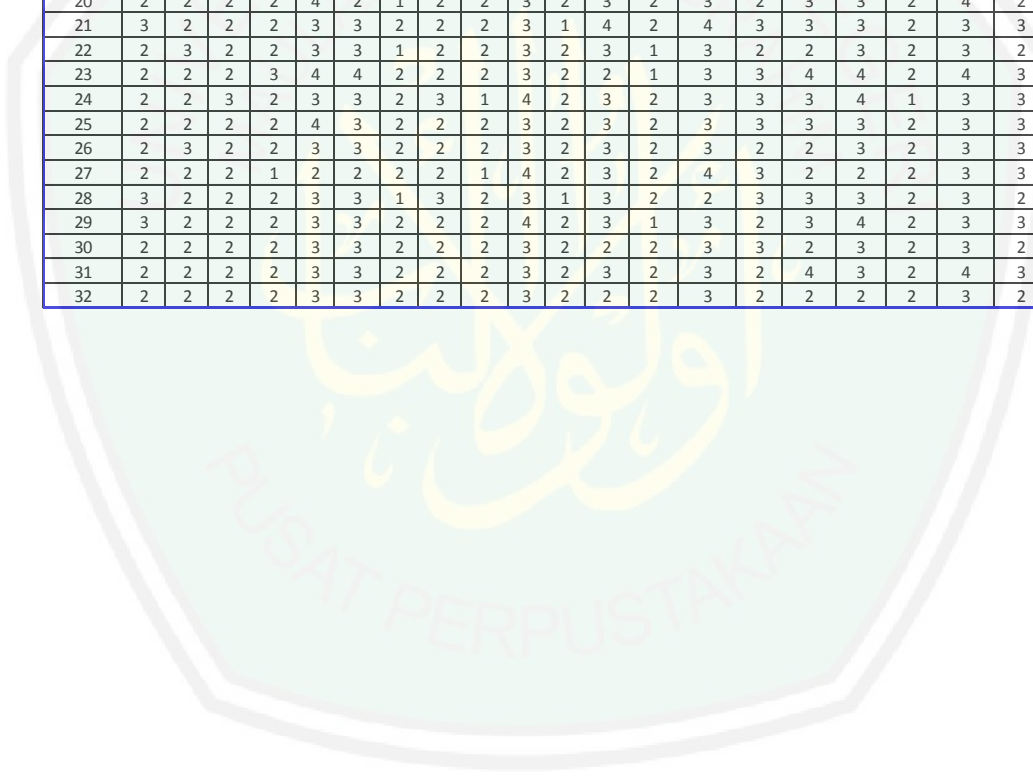
SKALA 3 BEBAN KERJA

No.	Pernyataan	Skor Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Waktu senggang yang terbatas menjadikan beban bagi saya.*				
2	Kegiatan yang menumpuk dalam waktu berdekatan menjadi beban bagi saya.*				
3	Target kerja yang tinggi menjadikan saya lebih giat dalam pekerjaan.*				
4	Kompleksitas (kerumitan) pekerjaan menjadikan saya semangat dalam bekerja.				
5	Konsentrasi tinggi sering menjadikan saya merasa terbebani dalam bekerja*				
6	Tekanan tidak menyebabkan beban dalam bekerja.*				
7	Tugas –tugas yang sukar tidak menjadi beban bagi saya.				
8	Konflik dengan rekan kerja menjadi beban dalam bekerja.*				
9	Saya merasa sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan pasien dan keluarga pasien.*				
10	Resiko pekerjaan yang saya alami menjadi beban bagi saya.*				
11	Pengendalian diri yang tinggi menjadikan saya mampu penyelesaian				

	pekerjaan.*				
12	Perasaan nyaman dalam bekerja dapat mengurangi beban kerja saya.*				
13	Saya merasa mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.*				
14	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.*				
15	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan				

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	55
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	58
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	54
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	54
5	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	50
6	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	55
7	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	58
8	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	51
9	2	2	3	2	3	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	54
10	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	54
11	2	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	53
12	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	57
13	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	55
14	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	55
15	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	53
16	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	55
17	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	54
18	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	51
19	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	54
20	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	53
21	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	55
23	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	57
24	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	59
25	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	56
26	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	53
27	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	55
28	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	59
29	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	58
30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	54
31	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	55
32	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	51

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y
1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	49
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	51
3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	50
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	1	4	2	48
5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	47
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	4	2	3	3	2	3	3	48
7	3	2	2	3	4	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	50
8	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	49
9	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	1	4	3	52
10	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	54
11	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	49
12	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	46
13	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	4	3	3	4	2	4	3	54
14	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
15	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	2	3	3	49
16	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	48
17	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	50
18	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	48
19	3	2	2	1	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	51
20	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	48
21	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4	2	4	3	3	3	2	3	3	52
22	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	46
23	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	4	2	4	3	54
24	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	52
25	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	51
26	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	49
27	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	46
28	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	48
29	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	51
30	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	47
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	51
32	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	45



No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z
1	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	1	38
2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	39
3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	1	42
4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	37
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	40
6	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	37
7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	36
8	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	37
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	43
10	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	40
11	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	1	37
12	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	34
13	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	2	1	3	3	1	38
14	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	36
15	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3	1	37
16	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	39
17	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	38
18	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	40
19	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	38
20	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	31
21	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	39
22	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	35
23	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	41
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	38
25	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	41
26	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	39
27	3	2	4	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	38
28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	40
29	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	42
30	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	36
31	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	42
32	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	43



RSB RUMAH SAKIT BERSALIN

PERMATA HATI

Jl. Pasar baru 99 Dampit (0341) 897607 Fax (0341) 726144

Perihal : Surat Balasan

23 Desember 2017

Kepada Yth. :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Dengan hormat,

Menanggapi surat permohonan dari Univ. Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
Nomor : Un.3.4/TL.03/1231/2017 perihal permohonan ijin untuk penelitian skripsi, dengan
ini diberitahukan bahwa prinsipnya kami sudah mengizinkan mahasiswi atas :

Nama : Dian Arista Dewi
NIM : 13410029
Lama Penelitian : 7 November s/d 23 Desember 2017
Judul : Pengaruh Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Ditinjau
Dari Beban Kerja Perawat Rumah Sakit Permata Hati Dampit
Kabupaten Malang.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.



Direktur RSB Permata Hati
RUMAH SAKIT BERSALIN
Pusat Kesehatan Perinatal
"PERMATA HATI"
Jl. Pasar Baru Dampit Telp. (0341) 897607
MALANG

Dr. Yusuf Brilliant, MARS