

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ENGGAR SAFINATUL MUFIDA**

**NIM : 18510035**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**ENGGAR SAFINATUL MUFIDA**

**NIM : 18510035**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)**

### SKRIPSI

Oleh  
**ENGGAR SAFINATUL MUFIDA  
NIM: 18510035**

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM  
NIP. 19750426201608012042**

Mengetahui:  
**Ketua Program Studi,**



**Muhammad Sulhan, SE., MM  
NIP. 197406042006041002**



## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Enggar Safinatul Mufida

NIM : 18510035

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **“PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Rs Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)”** adalah hasil karya saya sendiri bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juni 2022

Hormat saya,



Enggar Safinatul Mufida

NIM : 18510035

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, ketabahan, dan kemudahan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu saya yang sangat luar biasa telah mendidik dan selalu mendukung saya dalam segala hal dan tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil serta do'a yang terbaik di setiap langkah saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Serta sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

## **HALAMAN MOTTO**

Jalani, Nikmati, Syukuri

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa alam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya pembimbing dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE. MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM Selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Mohamad Toyipur dan Ibu Ririn Maratul Mahmudah, adik Mohammad Leksa Darus Sifa dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a serta dukungan secara moril maupun spirituil.
7. Direktur RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.
8. Seluruh Staff RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri, dan Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

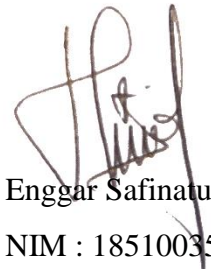


9. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang telah memebrikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 10 Juni 2022

Hormat saya,



Enggar Safinatul Mufida

NIM : 18510035

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	17
2.2.1 Teori Konvergensi.....	17
2.2.2 Konflik Peran Ganda.....	18
2.2.3 Stres Kerja.....	22
2.2.4 Kinerja.....	24
2.2.5 Dukungan Sosial .....	27
2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hubungan Antara Variabel .....	30
2.4.1 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja .....	30
2.4.2 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dimoderasi.....	31

Oleh Dukungan Sosial .....	31
2.4.4 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial .....	31
2.5 Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Teknik pengambilan sampel .....	33
3.5 Data dan Jenis data.....	33
3.5.1 Data Primer .....	33
3.5.2 Data Sekunder.....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.8 Skala pengukuran.....	36
3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
3.9.1 Uji Validitas .....	37
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.10 Analisis data.....	38
3.10.1 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.10.2 Uji Hipotesis .....	39
3.10.3 Moderate Regression Analysis (MRA).....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	41
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan, Motto dan Komitmen RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri .....	45
4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.1.5 Uji Instrumen .....	50
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.7 Uji Hipotesis .....	55
4.1.8 Uji Moderated Regression Analysis (MRA).....	56
4.2 Pembahasan.....	57

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Theoretical Mapping .....	12
Tabel 3. 1 Kriteria Sampel .....	33
Tabel 3. 2 Operasional Tabel Penelitian .....	35
Tabel 4. 1 Kriteria Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4. 2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia Pernikahan .....	46
Tabel 4. 3 Kriteria Responden Berdasarkan Divisi Perawat .....	47
Tabel 4. 4 Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi item variabel konflik peran ganda (X1) .....	48
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Stres Kerja (X2) .....	48
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y) .....	49
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Dukungan Sosial (Z) .....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji T .....	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji MRA (Konflik Peran Ganda) .....	56
Tabel 4. 17 Hasil Uji MRA (Stres Kerja) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Biodata Peneliti
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Jawaban Kuesioner
- Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS VERSI 16.00
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 9 : Hasil Turnitin

## ABSTRAK

Mufida, Enggar Safinatul. 2022. SKRIPSI. Judul: Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Konflik peran ganda, stres kerja, kinerja perawat, dukungan sosial

---

Pada masa modernisasi serta perkembangan sains dan teknologi sekarang ini semakin banyak wanita yang memutuskan untuk bekerja diluar rumah dan saat ini pandangan bahwa gender memisahkan peran tanggung jawab antara pria dan wanita sudah tidak lagi relevan. Sekarang kenyataan membuktikan bahwa perempuan juga bisa berprestasi di ruang publik serta tidak kalah jika dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita, dan peran dukungan sosial dalam memoderasi pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah perawat wanita di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri yang telah menikah sebanyak 168 perawat. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik purposive sampling dan menghasilkan sebanyak 91 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Moderated Regression Alaysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita, dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita, dan dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita.



## ABSTRACT

Mufida, Enggar Safinatul. 2022. THESIS. Title: “The Effect of Conflict And Work Stress On The Performance Of Female Nurses With Social Support as a Moderating Variable” (Study at RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri City)

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc., MM

Keywords : dual role conflict, work stress, nurse performance, social support

---

In the era of modernization and the development of science and technology, more and more women are deciding to work outside the home and nowadays the view that gender separates the roles of responsibility between men and women is no longer relevant. Now the reality proves that women can also excel in the public sphere and are not inferior when compared to men. This study aims to determine the effect of dual role conflict and work stress on the performance of female nurses, and the role of social support in moderating the effect of dual role conflict and work stress on the performance of female nurses.

This research uses quantitative research. The population of this study were female nurses at Muhammadiyah Ahmad Dahlan Hospital, Kediri, who had married as many as 168 nurses. The sample in this study was taken by purposive sampling technique and produced as many as 91 respondents. Data was collected by questionnaire method. Data analysis in this study used Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that dual role conflict had a negative and significant effect on the performance of female nurses, work stress had no effect on the performance of female nurses, social support was unable to moderate the effect of dual role conflict on the performance of female nurses, and social support was unable to moderate the effect of work stress on the performance of female nurses.

## مستخلص

مفيدة، إنجار سافيناتول. 2022. أطروحة. العنوان: تأثير تضارب الدور المزدوج وضغوط العمل على أداء الممرضات معها الدعم الاجتماعي كمتغير معتدل كمتغير معتدل (دراسة في مستشفى الاحمدية احمد دحلان (مدنة كديري)

لمشرف: الدكتور فيفين مهاراني ايكواتي المجستير

الكلمات المفتاحية: تضارب الأدوار المزدوجة ، ضغوط العمل ، أداء الممرضة ، الدعم الاجتماعي

---

في عصر التحديث وتطوير العلوم والتكنولوجيا ، قررت المزيد والمزيد من النساء العمل خارج المنزل ، وفي الوقت الحاضر لم يعد الرأي القائل بأن الجنس يفصل بين أدوار المسؤولية بين الرجل والمرأة مناسباً. الآن ، يثبت الواقع أن المرأة يمكن أن تتفوق أيضاً في المجال العام وليست أدنى من الرجل. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تضارب الأدوار المزدوجة وضغوط العمل على أداء الممرضات ، ودور الدعم الاجتماعي في التخفيف من تأثير تضارب الأدوار المزدوجة وضغوط العمل على أداء الممرضات يستخدم هذا البحث البحث الكمي. كان مجتمع هذه الدراسة من الممرضات في مستشفى المحمدية أحمد دحلان ، الكديري ، اللائي تزوجن من 168 ممرضة. أخذت العينة في هذه الدراسة بتقنية أخذ العينات هادفة وأنتجت ما يصل إلى 91 مستجيباً. تم جمع البيانات بطريقة الاستبيان. استخدم تحليل البيانات في هذه أظهرت النتائج أن تعارض الأدوار المزدوجة كان له أثر سلبي ومعنوي (MRA). الدراسة الانحدار المتوسط على أداء الممرضات ، ولم يكن لضغوط العمل أي تأثير على أداء الممرضات ، ولم يكن الدعم الاجتماعي قادراً على تخفيف تأثير تضارب الأدوار المزدوجة على أداء الممرضات. كما عجز الدعم الاجتماعي عن تخفيف تأثير ضغوط العمل على الأداء

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa modernisasi serta perkembangan sains dan teknologi sekarang ini semakin banyak wanita yang memutuskan untuk bekerja diluar rumah dan saat ini pandangan bahwa gender memisahkan peran tanggung jawab antara pria dan wanita sudah tidak lagi relevan. Dulu seorang pria diharapkan mampu menjadi sosok kepala keluarga bertanggung jawab untuk mencari nafkah keluarga sedangkan wanita harus bertugas mengurus rumah tangga dan anak. Sudah cukup banyak wanita yang memilih untuk berkiprah di dunia kerja, tidak hanya karena terpaksa untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga saja, akan tetapi juga untuk dapat mengaktualisasi potensi dirinya secara optimal. Sekarang kenyataan membuktikan bahwa perempuan juga bisa berprestasi di ruang publik serta tidak kalah jika dibandingkan dengan laki-laki (Lailiyah & Ridlwan, 2020).

Pada masa ini seluruh penjuru dunia masih merasakan dampak dari krisis yang disebabkan oleh Coronavirus Disease atau lebih dikenal dengan istilah COVID-19 tersebut berdampak pada seluruh sektor. Adapun salah satu sektor yang paling terdampak karena adanya COVID-19 adalah sektor kesehatan. Tenaga kesehatan menjadi garda terdepan dalam menangani berbagai masalah yang diakibatkan oleh COVID-19. Meningkatnya pasien yang terinfeksi oleh COVID-19 sejak bulan Maret tahun 2020 membuat tenaga kesehatan harus bekerja lebih keras lagi. Selain berkorban tenaga, tenaga kesehatan juga mengorbankan waktu, pikiran bahkan nyawa pun dipertaruhkan demi menangani pasien COVID-19 (Sofana et al., 2021).

Suatu perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terlebih pada karyawan yang telah menikah dan telah berkeluarga, karena karyawan yang telah menikah otomatis memiliki dua peran sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Menurut Darmawati (2019) Peran ganda atau multiple role ialah kondisi dimana seseorang memiliki dua peran tanggung jawab yang harus dilakukan dan diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Seorang tenaga kesehatan yang memiliki multiple role atau peran ganda pasti akan mengalami dan merasakan perbedaan besar saat sebelum terjadi pandemi COVID-19 dan saat berlangsungnya pandemi COVID-19.

Seorang karyawan pasti akan dituntut untuk bekerja dengan baik dan maksimal sesuai tugas yang telah diberikan agar memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Apabila dilihat dari sudut pandang lain, seorang tenaga kesehatan khususnya wanita yang sudah berkeluarga juga memiliki tuntutan peran kepada keluarganya. Hal tersebut akan berakibat pada terjadinya konflik peran antara tuntutan peran dalam keluarga yang mengganggu urusan pekerjaan ataupun urusan peran keluarga yang mengganggu urusan peran pekerjaan yang biasa disebut dengan Konflik Peran Ganda. Konflik peran ganda tersebut dapat terjadi pada seorang tenaga kesehatan karena konsentrasi mereka terbagi antara urusan pekerjaan yang di rumah sakit menangani pasien beserta resikonya dan urusan keluarga dirumah. Oleh karena itu adanya konflik peran ganda tersebut kemungkinan dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan (Sapitri & Nidya, 2020).

Selain terjadinya konflik peran ganda, ada sebab lain yang dapat juga mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yakni stres kerja. Menurut Fahmi, (2016) stres ialah suatu kondisi dimana terjadi penekanan terhadap jiwa seseorang diluar batas kemampuannya dan jika dibiarkan maka dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Sasongko et al., (2017) terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat seorang karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor dari lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan disebut dengan faktor eksternal. Jika faktor eksternal tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka akibatnya dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh seseorang dapat diredam dan diminimalisir dengan adanya dukungan sosial dari keluarga, pasangan, ataupun teman kerja. Menurut Sarafino (2016) dukungan sosial yang diberikan kepada orang lain dapat berupa perhatian, penghargaan ataupun kenyamanan. Ketika seseorang menerima

dukungan sosial maka mereka akan merasa dicintai, diperhatikan dan merasa bernilai sehingga akan menambah semangat dalam menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Burhanuddin et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta. Sari et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan wanita memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Fitri & Arini, (2021) menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, maka hal tersebut akan dapat menurunkan kinerjanya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sofana et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karomah, (2020) Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mashara et al., (2017) menunjukkan hasil bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM.

Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan oleh Dewi et al., (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Gunawan, (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hakman et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arfani & Luturlean, (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak signifikan. Ahmad et al., (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karomah, (2020) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi oleh Zainal et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya variabel dukungan sosial dapat melemahkan pengaruh negatif variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh dukungan sosial oleh Sriyono, (2018) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astuty & Devy, (2020) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu sehingga menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan menggabungkan beberapa variabel yang ada pada penelitian terdahulu yakni konflik peran ganda dan stres kerja sebagai variabel independen, kinerja perawat sebagai variabel dependen dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Penulis menjadikan dukungan sosial sebagai variabel moderasi karena dukungan sosial merupakan suatu bentuk dukungan motivasi dari semua orang disekitar perawat. Adapun subjek pada penelitian-penelitian sebelumnya ialah seluruh karyawan baik perempuan ataupun laki-laki dan karyawan perempuan saja. Sehingga pada penelitian ini peneliti menetapkan perawat wanita yang telah menikah sebagai subjek penelitian, karena untuk menjawab permasalahan yang dialami oleh perawat wanita yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.

Rumah Sakit (RS) Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri merupakan salah satu amal usaha milik Persyarikatan Muhammadiyah yang fokus pada bidang kesehatan yang berupaya untuk mengembangkan mutu layanan kesehatan sesuai dengan kemajuan ilmu serta teknik kedokteran. RS Muhammadiyah berada di Jl. Gatot Subroto No. 84, Mrican, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. RS Muhammadiyah memberikan layanan kesehatan masyarakat 24 jam.

Pada masa pandemi sekarang ini, seluruh rumah sakit di Indonesia terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yaitu salah satunya Rumah Sakit (RS) Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri. RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri sejak awal pandemi Covid-19 pada tahun 2020 hingga tahun 2022 telah merawat pasien covid sebanyak 1.638 pasien dan selama kurun waktu tersebut banyak perawat di RS tersebut yang juga ikut terpapar Covid-19 serta penyakit menular lainnya. Seluruh perawat yang memiliki tanggung jawab sebagai perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD), Perawat Penyakit Infeksi New Emerging dan Re-Emerging (PINERE), serta Perawat Non-Covid telah memenuhi protokol kesehatan dan alat pelindung diri sesuai standar akan tetapi masih terdapat kasus perawat yang tertular penyakit pasien dan terpapar Covid-19 dari pasien lainnya. Terlebih pada masa pandemi COVID-19 tenaga kesehatan mengalami stres kerja karena terdapat perubahan jam kerja, jam pelayanan serta adanya kekhawatiran berlebih karena takut akan tertular penyakit pasien dan virus COVID-19 yang dapat menular ke anggota keluarga di rumah dan di sisi lain perawat wanita yang telah menikah memiliki peran sebagai Ibu Rumah Tangga (IRT), sehingga merasa kesulitan dalam menjalankan dua peran sekaligus.

Berdasarkan fenomena, latar belakang, serta beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan menguji “PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah?
3. Bagaimana pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah?
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian yang ingin hendak dicapai antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah
3. Untuk menguji pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah.

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, pemikiran, dan menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya dalam pengembangan penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Rumah Sakit

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi dan memberikan masukan bagi rumah sakit dalam mengambil keputusan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) pada perawat.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan majalah mother and baby menggunakan metode uji korelasi product moment, uji korelasi serta uji signifikansi coefficient korelasi. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hasil sebesar 10,643. Sehingga artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan majalah mother and baby.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin et al., (2018) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja dengan menggunakan pengujian hipotesis Structural Equation Modeling (SEM) Warp PLS. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki oleh karyawan tersebut masih dikatakan rendah dikarenakan minimnya partisipasi karyawan tersebut dalam mengasuh serta mendidik anak-anaknya. Oleh karena itu, hasil penelitian tersebut dapat membuktikan secara nyata bahwa konflik peran ganda belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk, Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros menggunakan teknik observasi dan wawancara dengan metode analisis regresi tunggal. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan yang sangat kuat dan nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros akan menurun.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arfani & Luturlean (2018) berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan

analisis data deskriptif dan kausal. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil lainnya, secara parsial stres kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2018) berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara menggunakan penelitian kuantitatif kausal serta menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen yang kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur atau Path Analysis. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan di UD. Surya Raditya Negara. Sehingga, dapat diartikan bahwa karyawan yang mengalami stres maka akan cenderung merasakan ketegangan pikiran yang menyebabkan prestasi kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriyono (2018) berjudul pengaruh stres, beban kerja, konflik peran, dan kontrol pekerjaan terhadap kinerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan moderasi dan mediasi. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, variabel dukungan sosial mampu memoderasi antara konflik peran terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) yang berada di Kabupaten Banyumas. Selain itu variabel dukungan sosial juga mampu memoderasi variabel stres kerja terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Banyumas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Group Manado menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif dengan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian tersebut variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. Hal tersebut berarti apabila seorang karyawan memiliki tuntutan kerja yang tinggi akan tetapi mereka tidak merasa jika hal-hal tersebut tidak membuat mereka stres, sehingga tuntutan tugas tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut penelitian Wahab (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita pada Dinas Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Tabalong menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita walaupun tidak signifikan.

Penelitian Sapitri & Nidya, (2020) yang berjudul pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di RS Medika Dramaga Bogor dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan wanita, sehingga dapat diartikan apabila work-family conflict serta stress kerja mengalami peningkatan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2020) berjudul Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah Studi Pada PT Sukorintex Batang menggunakan metode uji regresi linier berganda. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah. Kemudian pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainal et al., (2020) berjudul Work-Family Conflict And Job Performance: Moderating Effect Of Social Support Among Employees In Malaysian Service Sector. Penelitian tersebut menggunakan metode moderated hierarchical regression. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dapat melemah karena adanya variabel dukungan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuty & Devy (2020) berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai

Variabel Moderasi Pada PT Raja Pilar Agrotama, PT Dinasty Inti Agro Sarana, Serta Pt Hibrida Jaya Unggul menggunakan metode moderated regression analysis (MRA). Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kemudian hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa variabel dukungan sosial tidak memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri & Arini (2021) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Studi Kasus Pada Karyawati Indomaret Di Kota Bengkulu dengan menggunakan metode teknik uji analisis regresi linier berganda serta uji F. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konflik peran ganda atau multiple role conflict memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawati Indomaret di Bengkulu. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan menekan terjadinya konflik peran ganda pada karyawati maka kinerja karyawati indomaret di kota Bengkulu dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Adapun hasil dari penelitian tersebut ialah variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Artinya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka akan menurunkan kinerja karyawan wanita.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfadillah et al., (2021) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mompreneur (Wirausaha Wanita) di Kecamatan Cibungbulang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu analisis data deskriptif yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Mompreneur yang berada di Kecamatan Cibungbulang berdasarkan hasil nilai signifikansi yang ditunjukkan sebesar  $0,000 > 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi konflik peran ganda yang dirasakan oleh mompreneur maka kinerja mompreneur akan mengalami penurunan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih & Wening, (2021) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja Polwan di Polresta Yogyakarta, sehingga dapat dikatakan agar kinerja Polwan di Polresta Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh konflik peran ganda maka perlu dilakukan adanya sharing terkait keluhan-keluhan yang dirasakan, menyarankan untuk mengambil hak cuti tahunan, dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofana et al., (2021) berjudul dampak peran ganda wanita karir pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan: studi pada wanita karir yang bekerja di bank jateng, bank mandiri, dan bank bni kabupaten magelang. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi linear. Adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakman et al., (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari dengan menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner serta menganalisis data menggunakan uji chi-square. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Artinya, apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi baik perilaku maupun fisik tersebut merupakan hasil jangka pendek dari stres kerja yang kemudian dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Muis et al., (2021) dengan judul *The Effect Of Multiple Role Conflict And Work Stress On The Work Performance Of Female Employees* dengan metode observasional analisis menggunakan desain penelitian cross sectional. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Bank BNI di Makasar pada tahun 2020.

**Tabel 2. 1 Theoretical Mapping**

No	Peneliti (Tahun)/Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Wartono, (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja, Kinerja	<i>Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)</i>	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Burhanuddin et al., (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja	Structural Equation Modeling (SEM) WarpPLS	Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja
3	Gunawan, (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Bosowa	Stres Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Tunggal	Stres Kerja berpengaruh nyata dan kuat terhadap kinerja
4	Arfani & Luturlean, (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Bandung	Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja	Analisis data deskriptif dan kausal	Stres Kerja Berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap

				kinerja karyawan
5	Dewi et al., (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Analisis Jalur/Path Analysis	Stres Kerja Berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan
6	Sriyono, (2018) Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating	Konflik Peran, Beban Kerja, Stres Kerja, kontrol kerja, Kinerja, dukungan sosial	Analisis regresi linier berganda dengan moderasi.	Dukungan sosial mampu memoderasi konflik peran terhadap kinerja dan dukungan sosial mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja
7	Ahmad et al., (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

8	Wahab, (2019) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Mediator Pada Perawat Wanita Di DP3AP2RB	Konflik Peran Ganda, Kinerja, Stres Kerja	SEM-PLS	Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita akan tetapi tidak signifikan
9	(Sapitri & Nidya, 2020) Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di RS Medika Dramaga Bogor	Work-family conflict, stres kerja, kinerja	Kuantitatif	Work-family conflict dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Karomah, (2020) pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita menikah	Konflik peran ganda, stres kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita menikah Stres kerja tidak



				berpengaruh terhadap kinerja karyawan menikah
11	Zainal et al., (2020) <i>Work-Family Conflict And Job Performance: Moderating Effect Of Social Support Among Employees In Malaysian Service Sector</i>	<i>Work-family conflict</i> atau konflik peran ganda, kinerja karyawan atau <i>job performance</i> , dukungan sosial atau <i>social support</i>	Moderated hierarchical Regression	Dukungan sosial dapat melemahkan pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan
12	Astuty & Devy, (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi	Stres kerja, kinerja karyawan, dukungan sosial	Moderated regression analysis (MRA)	Dukungan sosial tidak mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan
13	Nurfadillah et al., (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Konflik peran ganda berpengaruh negatif serta signifikan

	Mompreneur (Wirausaha Wanita) di Kecamatan Cibungbulang			terhadap kinerja Mompreneur
14	Fitri & Arini, (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Studi Pada Karyawati Indomaret Di Kota Bengkulu	Konflik peran ganda, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawati indomaret di kota bengkulu
15	Siswatiningsih & Wening, (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta	Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja polisi wanita Polresta Yogyakarta
16	Sari et al., (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan, Stres Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja

17	Hakman et al., (2021) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja	Analisis regresi logistik/analisis bivariat	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pasien covid-19
18	Sofana et al., (2021) Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan	Peran Ganda, Kinerja Karyawan	<i>Uji Analisis Regresi Linier</i>	Terdapat Pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan
19	Muis et al., (2021) <i>The Effect Of Multiple Role Conflict And Work Stress On The Work Performance Of Female Employees</i>	<i>Multiple role conflict, work stress, work performance</i>	Desain penelitian cross sectional	Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Teori Konvergensi

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikembangkan oleh William Stern yakni teori konvergensi. Teori konvergensi berasumsi bahwa adanya faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam suatu organisasi ialah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Adapun teori konvergensi

William Stern merupakan gabungan dari teori hereditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan dari John Locke (Istijanto, 2005).

## **2.2.2 Konflik Peran Ganda**

### **2.2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda**

Konflik dapat didefinisikan sebagai bentuk suatu kondisi yang saling bertabrakan, berbenturan, tidak sesuai, pertentangan. Menurut Kartono (2013) dalam Kusworo, (2019) dalam istilah konflik tergolong menjadi tiga golongan atau kelompok antara lain:

- a. Konflik positif, konflik yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat konstruktif seperti konflik yang timbul karena adanya inovasi, pertumbuhan dan lain-lain.
- b. Konflik negatif, konflik yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat animalistik seperti adanya kekerasan, kehancuran dan lain-lain.
- c. Konflik netral, adapun dalam konflik ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan adat istiadat ataupun perbedaan tujuan.

Menurut Rivai, (2004) konflik dapat digolongkan menjadi tiga kategori kelompok yaitu (1) berdasarkan pelakunya, konflik yang dialami dapat bersifat internal ataupun eksternal (2) berdasarkan penyebabnya, konflik yang dipicu karena kemungkinan adanya perbedaan pendapat dan (3) berdasarkan akibatnya, akibat dari konflik yang telah terjadi dapat bersifat baik atau buruk. Adapun jenis-jenis konflik antara lain:

- 1) Konflik yang berasal dari dalam diri seseorang, konflik ini bersifat internal karena adanya tujuan yang saling bertentangan.
- 2) Konflik antara individu, konflik ini banyak disebabkan oleh perbedaan dan pertentangan tindakan dan tujuan.
- 3) Konflik antara anggota kelompok. Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif serta konflik afektif. Konflik substantif ialah konflik yang terjadi akibat perbedaan latar belakang keahlian. Sedangkan konflik afektif ialah konflik yang terjadi akibat adanya tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

- 4) Konflik antara kelompok, konflik ini terjadi akibat masing-masing kelompok mengejar kepentingan kelompoknya masing-masing.
- 5) Konflik intra perusahaan, konflik ini meliputi empat subjenis antara lain konflik vertikal, konflik horizontal, konflik lini staf dan konflik peran.
- 6) Konflik antara perusahaan, konflik ini dapat terjadi disaat antara perusahaan saling ketergantungan satu sama lain terhadap pelanggan, pemasok dan lain-lain.

Menurut Gibson et al., (2000) dalam Mashara et al., (2017) Peran dapat dikatakan sebagai pola perilaku seorang individu dalam menempati suatu posisi tertentu. Dalam hal ini peran dapat meliputi nilai, sikap ataupun perilaku tertentu. Sedangkan peran ganda dapat muncul apabila seorang individu memiliki serta menjalankan posisi jabatan atau peran yang berbeda organisasi ataupun kelompok. Peran ganda juga dapat diartikan apabila ada individu yang mempunyai dua peran ataupun lebih sekaligus pada saat yang bersamaan. Seperti contoh seorang tenaga medis wanita, pada dasarnya mereka merangkap dua peran sekaligus dalam hidupnya yakni menjalani peran sebagai seorang istri dan ibu di sisi lain juga menjalankan peran sebagai tenaga medis di rumah sakit. Seseorang wanita yang telah menikah dan telah memutuskan untuk menjadi tenaga medis di lingkungan rumah sakit, maka mereka telah setuju dengan seluruh konsekuensi atas peran yang telah dipilih. Tanggung jawab mereka pun bertambah yakni menjalani tanggung jawab sebagai seorang Ibu dan Istri dan bertanggung jawab pada pekerjaan di lingkungan rumah sakit.

*Work-family conflict* berdasarkan penjelasan Frone et al., (1992) merupakan konflik peran pekerjaan-keluarga yang muncul dan terjadi Karena usaha usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam menyeimbangkan antara tekanan suatu pekerjaan dan permintaan yang muncul dari keluarga. Konflik peran ini dapat terjadi pada karyawan disaat mereka berada pada suatu kondisi, dimana pada satu sisi karyawan harus menjalankan tugas dari pekerjaan kantor sedangkan di sisi lain karyawan juga memiliki peran dalam memperhatikan keluarga seutuhnya. Sehingga akan sulit membedakan antara peran keluarga yang

mengganggu peran pekerjaan atau peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga.

#### **2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer et al., (1996) konflik peran memiliki dua bentuk antara lain:

- 1) *Work-Family Conflict* atau Konflik Pekerjaan-Keluarga, dimana konflik ini dapat terjadi apabila tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan mengganggu tanggung jawab peran dalam rumah tangga atau keluarga.
- 2) *Family-Work Conflict* atau konflik keluarga-pekerjaan, dimana konflik ini dapat terjadi apabila tanggung jawab peran dalam rumah tangga mengganggu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

#### **2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Simonet al. (2004) dalam Hasanah (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* dapat muncul karena beberapa faktor yakni pertama adanya tuntutan suatu pekerjaan dan keluarga, kedua adanya tekanan pekerjaan sehingga membuat manusia akan sulit dalam memenuhi kebutuhan keluarga serta kewajiban pada suatu pekerjaan yang sering menghambat dan dapat merubah rencana kegiatan bersama keluarga.

#### **2.2.2.4 Indikator Konflik Peran Ganda**

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) konflik peran ganda memiliki tiga indikator sebagai berikut:

- 1) Konflik Berbasis Waktu atau *Time-Based Conflict*

Konflik berbasis waktu ialah konflik yang dapat terjadi disaat waktu yang digunakan untuk menjalankan tanggung jawab suatu peran tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran yang lainnya.

## 2) Konflik Berbasis Ketegangan atau *Strain Based Conflict*

Konflik berbasis ketegangan ialah konflik yang dapat terjadi disaat salah satu peran yang dijalankan dapat mempengaruhi kinerja dari salah satu peran yang lainnya yang sedang dijalankan.

## 3) Konflik Berbasis Perilaku atau *Behavior-Based Conflict*

Konflik berbasis perilaku ini sangat berhubungan dengan adanya ketidaksesuaian pola perilaku yang dibutuhkan oleh salah satu peran yang dijalankan. Sehingga seseorang akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dari peran lain yang dijalankan.

### 2.2.2.5 Konflik Peran Ganda Dalam Perspektif Islam

Islam memberikan perempuan hak yang sama dengan anak laki-laki, selain itu Islam juga memberikan izin kemudahan kepada seorang perempuan untuk melakukan kegiatan perdagangan, bertani ataupun mengurus usaha milik pribadinya. Walaupun demikian, Islam juga tidak mengabaikan kodrat seorang perempuan menjalani peran tanggung jawab sebagai Istri sekaligus Ibu di dalam kehidupan berumah tangga. Allah SWT tidak pernah membedakan hamba-Nya baik laki-laki ataupun perempuan dalam hal perbuatan. Allah SWT memberikan balasan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Allah SWT berfirman dalam Qs. An-Nisa' ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا

كَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝ ٣٢

*“Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa' ayat 32)*

Sebagai perempuan yang telah menjadi seorang istri yang taat, mereka diperintahkan oleh Allah SWT untuk tetap berada dan tinggal di dalam rumah. Pelarangan tersebut bermakna larangan keluar rumah dengan bersolek dengan

tujuan yang negatif seperti kebiasaan orang-orang pada jaman jahilliyah. Islam tidak sepenuhnya melarang seorang perempuan atau istri untuk keluar rumah dan menjadi seorang wanita karir, selama pekerjaannya dijalankan tidak melanggar syariat Islam dan tidak mengganggu tanggung jawab perannya sebagai Istri sekaligus Ibu rumah tangga.

### **2.2.3 Stres Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Hasibuan, (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga dapat mempengaruhi proses berpikir dan emosi seseorang. Stres ialah suatu kondisi dimana terjadi penekanan terhadap jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila stres dibiarkan terus menerus tanpa ada tindakan maka akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Job Stress atau Stres Kerja merupakan suatu ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan yang diterima oleh seseorang, sehingga apabila kesenjangan yang dialami seseorang meningkat dan sering terjadi maka seseorang akan sering mengalami stres. Oleh sebab itu, seseorang yang mengalami stres akan cenderung gugup serta mengalami dan merasakan kekhawatiran yang berlebih. Selain itu mereka juga kurang dapat mengendalikan emosi dan sering menunjukkan tindakan dan sikap yang kurang kooperatif.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja menurut Hasibuan, (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang terlalu berlebihan.
- b. Adanya sikap dan tekanan dari seorang pemimpin yang tidak wajar dan tidak adil.
- c. Kurangnya waktu dan ketersediaan peralatan kerja.
- d. Terjadinya konflik antara individu dengan pemimpin maupun dengan kelompok kerja.
- e. Rendahnya balas jasa.
- f. Adanya masalah-masalah pribadi.



Terdapat dua faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja pada seseorang antara lain:

- 1) Stres adanya tekanan dari dalam (faktor internal)
- 2) Stres adanya tekanan dari luar (faktor eksternal)

### **2.2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2005) stres kerja yang dialami pada seorang pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Beban kerja atau *Workload*, ialah sekumpulan pekerjaan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang yang berkaitan dengan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam periode waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja, ialah periode tertentu yang mengikat seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang terkait dengan organisasi ataupun perusahaan.
- 3) Umpan balik atau *Feedback*, ialah suatu respon berupa atindakan dari seorang atasan, bawahan ataupun rekan kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai.
- 4) Tanggung jawab, ialah menanggung seluruh konsekuensi yang berkaitan erat dengan pekerjaannya yang sedang dilakukan.
- 5) Kesulitan, ialah kesulitan-kesulitan yang dialami selama di rumah dan tempat kerja.

### **2.2.3.4 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam**

Allah SWT telah menjadikan Al-Quran sebagai pedoman bagi seluruh umat manusia. Selain itu, Al-Quran juga sekaligus sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi permasalahan hidup yang dialami oleh manusia di dunia. Menurut Islam, kehidupan dunia ini hanyalah untuk beribadah dan Allah SWT memerintahkan agar manusia selalu bekerja keras sesuai dengan syariat Islam.

Allah berfirman dalam Qs Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ١٥٥

*“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar.” (QS. Al-Baqarah ayat 155)*

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang dialami dan dirasakan oleh seseorang, membuat beberapa orang merasa stres akan tuntutan tanggung jawab yang besar. Perasaan tersebut akan memunculkan pemikiran-pemikiran negatif bahwa ujian yang diterima di dunia ini terlalu kejam dan berat. Sehingga stres karena tuntutan tanggung jawab peran pekerjaannya yang terlalu berat akan menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Kemudian sebagai seorang muslim yang beriman kepada Allah SWT, harus memiliki keyakinan bagaimana Allah SWT selalu memberikan kemudahan disetiap kesulitan yang dihadapi oleh umat manusia.

## **2.2.4 Kinerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai, (2004) kinerja merupakan suatu bentuk hasil prestasi kerja dari perilaku nyata seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan dinilai sangat penting sebagai upaya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu prestasi maupun hasil pencapaian seseorang yang dapat diukur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai kriteria dan standar perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dalam proses pencapaian tujuan maupun hasil sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan, maka tiap pekerjaan pasti akan memiliki standar dan persyaratan tertentu.

Kinerja SDM menurut Mangkunegara, (2005) ialah suatu hasil kerja atau output baik dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan

pada periode waktu tertentu. Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai, (2004) antara lain:

1. Agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau hasil kerja karyawan pada periode waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui upah atau imbalan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan etos dan motivasi kerja karyawan.
4. Memperkuat hubungan antara supervisor dan karyawan.
5. Sebagai alat untuk menjadi tolok ukur kinerja karyawan.
6. Serta untuk mengetahui keefektivitasan kebijakan SDM yang diterapkan.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mahmudi (2010) dalam Sayd et al., (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain:

- 1) Faktor individual atau personal, yakni meliputi keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- 2) Faktor Tim, yakni meliputi fasilitas kerja, sistem kerja, infrastruktur organisasi.
- 3) Faktor Kontekstual atau situasional, yakni meliputi tekanan tanggung jawab peran, konflik, serta perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 4) Faktor kepemimpinan, yakni meliputi kualitas motivasi, semangat, dukungan dan arahan dari seorang manajer.

Menurut Wirawan, (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal Karyawan atau Pegawai

Faktor internal atau faktor bawaan dari lahir seorang karyawan dan diperolehnya saat mereka berkembang. Adapun faktor bawaan tersebut seperti sifat pribadi, bawaan, keadaan fisik serta kondisi fisik serta kejiwaan. Kemudian faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, etos kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja.

## 2) Faktor Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi

Adapun faktor internal organisasi meliputi strategi organisasi, kepemimpinan, visi, misi, tujuan, serta kebijakan dalam suatu organisasi. Kemudian faktor eksternal organisasi meliputi situasi kondisi ekonomi, politik, sosial, budaya serta agama suatu masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam T Wartono & Mochtar, (2015) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kondisi dan situasi lingkungan kerja, beban kerja (*Workload*), penempatan posisi jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan, tidak dilibatkannya karyawan dalam penetapan suatu kebijakan dalam perusahaan yang kemudian memungkinkan akan memicu adanya stres kerja.

### 2.2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Dharma, (2000) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu

### 2.2.4.4 Kinerja dalam perspektif Islam

Kinerja ialah perwujudan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap setiap karyawan secara individu. Kinerja merupakan penentu dalam mencapai tujuan individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani serta memiliki nilai ibadah sehingga dapat memunculkan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya, karena individu merasa senantiasa diawasi oleh Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Az-Zalzalah ayat 7 dan 8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۘ

*“Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, dia akan melihat (balasan)-nya. Dan siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarrah, dia akan melihat (balasan)-nya.” (QS. Az-Zalzalah ayat 7-8)*

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan apabila kita mengerjakan suatu kebaikan maka kita akan mendapatkan balasannya. Jika kita melakukan keburukan atau kejahatan maka kita akan mendapatkan balasan yang sama sesuai apa yang telah kita lakukan. Sehingga hal tersebut sama dengan apabila seorang pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan tugas tanggung jawab yang telah diberikan, maka nantinya akan mendapatkan balasan ataupun upah yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

## **2.2.5 Dukungan Sosial**

### **2.2.5.1 Pengertian Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino & Smith, (2011) dukungan sosial merupakan dukungan dari individu maupun suatu kelompok yang dapat berupa perhatian, kenyamanan, penghargaan, apresiasi ataupun bantuan untuk seseorang. Dukungan sosial tersebut dapat diberikan oleh beberapa sumber seperti orang tua, keluarga, teman, pasangan, dokter maupun masyarakat luas. Adapun individu yang menerima dukungan sosial akan cenderung merasa bahwa mereka dihargai, dicintai serta selalu mendapatkan bantuan pada saat mereka membutuhkan. Selain itu, dukungan sosial yang nyata akan dapat memberikan efek yang baik pada kesehatan penerima dukungan.

### **2.2.5.2 Jenis Dukungan Sosial**

Sarafino & Smith, (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki beberapa bentuk ataupun jenis antara lain:

a) Dukungan Informasional.

Dukungan informasional merupakan dukungan sosial yang dapat berupa saran, sugesti, usulan maupun petunjuk mengenai suatu informasi yang dapat menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi orang lain.

b) Dukungan penghargaan atau apresiasi

Dukungan apresiasi merupakan dukungan yang dapat berupa penghargaan ataupun pujian sehingga penerima dukungan yang sedang mengalami stres ataupun lainnya merasa percaya diri dan menghargai dirinya.

c) Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merupakan dukungan bantuan ataupun pertolongan bagi seseorang baik secara nyata ataupun langsung dengan membantu meringankan tugas pekerjaan dan lain-lain.

d) Dukungan emosional

dukungan emosional merupakan dukungan yang dapat berupa ekspresi perhatian dan empati kepada seseorang yang dapat membuat mereka merasakan kenyamanan dan ketentraman saat menghadapi suatu masalah.

e) Dukungan kelompok

Dukungan kelompok merupakan dukungan kepada seseorang sehingga mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari suatu kelompok.

Adapun manfaat dari adanya dukungan sosial bagi penerimanya antara lain:

- a) Dapat mengurangi dan mencegah timbulnya stres atau depresi penerima dukungan
- b) Dapat mengurangi rasa keterasingan penerima dukungan
- c) Dapat meningkatkan kebahagiaan penerima dukungan
- d) Dapat meningkatkan dan menstabilkan kesehatan mental penerima dukungan.

### **2.2.5.3 Indikator Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino & Smith, (2011) terdapat empat indikator dari dukungan sosial antara lain sebagai berikut:

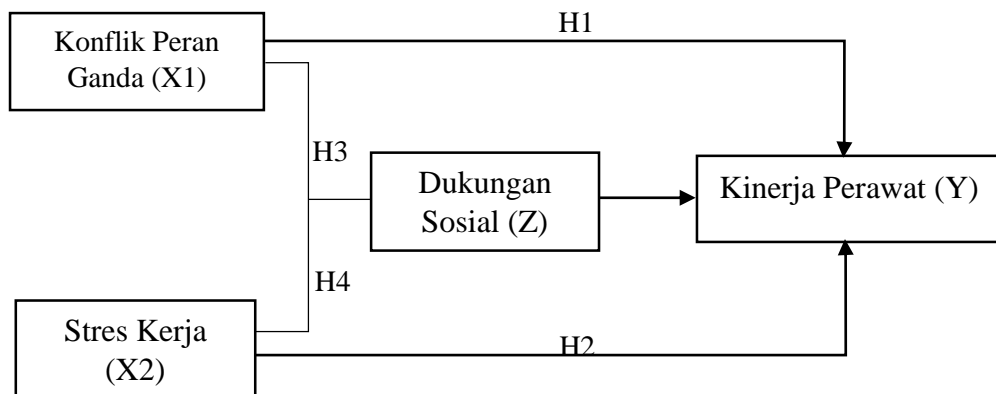
- 1) Dukungan emosional
- 2) Dukungan instrumental
- 3) Dukungan penghargaan
- 4) Dukungan informasi

### **2.2.5.4 Dukungan sosial dalam perspektif Islam**

Dukungan sosial ialah suatu perwujudan kepedulian maupun bantuan yang ditunjukkan dan diberikan oleh individu satu kepada individu yang lain. bantuan yang diberikan tersebut dapat berupa pemberian kasih sayang, rasa cinta, perhatian ataupun kenyamanan kepada seseorang. Menurut ajaran Islam, dukungan sosial disebut juga dengan Ta'awun atau tolong menolong. Islam selalu mengajarkan agar



### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hubungan Antara Variabel

#### 2.4.1 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Burhanuddin et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan. Penelitian Sapitri & Nidya, (2020) hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurfadillah et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya konflik peran ganda seorang individu maka kinerja dari karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

#### 2.4.2 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dewi et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Penelitian Gunawan, (2018) menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hakman et al., (2021) hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkannya stres kerja yang dialami oleh seseorang maka akan dapat mempengaruhi kondisi



kesehatan mental dan fisik seseorang sehingga nantinya dapat menurunkan kinerjanya.

#### **2.4.3 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial**

Adapun penelitian terdahulu tentang dukungan sosial sebagai variabel moderasi yaitu pada penelitian Zainal et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa variabel dukungan sosial dapat melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya dukungan sosial yang baik dan positif dari lingkungan sekitar maka akan dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga adanya dukungan sosial yang positif maka akan melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.4 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial**

Penelitian terdahulu yang membahas tentang dukungan sosial sebagai variabel moderasi ialah penelitian Sriyono, (2018). Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel dukungan sosial mampu memoderasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya dukungan sosial yang positif maka akan dapat melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawannya. Artinya semakin banyak dukungan sosial yang baik maka akan mengurangi stres yang dialami oleh seseorang, sehingga kinerja seseorang dapat meningkat.

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian antara lain:

H1: Diduga konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat

H2: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

H3: Diduga dukungan sosial memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat

H4: Diduga dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang terstruktur serta mengkuantifikasikan data agar dapat digeneralisasikan Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016). Menurut Sugiyono, (2013) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu yang menggunakan instrumen penelitian untuk proses pengumpulan data, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad dahlan kediri yang berada di Jalan Gatot Subroto No. 84, Mrican, Kecamatan. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Adapun ruang lingkup pada penelitian ini yaitu masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013) populasi tidak hanya orang akan tetapi juga dapat berupa benda-benda lainnya. Selain itu populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang dapat berupa subyek atau obyek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu berdasarkan ketetapan peneliti yang nantinya dapat dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 168 Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri .

Supriyanto & Maharani, (2013) menjelaskan bahwa bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan sampel. Sehingga sampel harus dapat mencerminkan serta bersifat mewakili populasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 91 Perawat Wanita RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri yang telah menikah.

### 3.4 Teknik pengambilan sampel

Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. Menurut Supriyanto & Maharani, (2013) *Purposive Sampling* merupakan salah satu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Perawat RS Muhammadiyah Ahmad dahlan Kota Kediri
- b. Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri berjenis kelamin perempuan yang telah menikah.

**Tabel 3. 1 Kriteria Sampel**

No	Kriteria Sampel	Sampel
1	Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri	168
2	Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri Berjenis Kelamin Perempuan Yang Telah Menikah	91
Jumlah Sampel Penelitian		91

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada kriteria-kriteria pengambilan sampel seperti yang telah disebutkan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 Perawat.

### 3.5 Data dan Jenis data

#### 3.5.1 Data Primer

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Menurut Supriyanto & Maharani, (2013) data primer merupakan data yang langsung diperoleh peneliti dari jawaban responden melalui kuesioner. Data primer dikumpulkan oleh peneliti itu sendiri dari sumber pertama secara langsung Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016).

#### 3.5.2 Data Sekunder

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016) data sekunder ialah data yang dapat berupa dokumentasi, data-data yang telah diolah dan digunakan ataupun yang telah diterbitkan oleh suatu organisasi. Pada penelitian ini data sekunder yang

diperoleh oleh peneliti dari pihak rumah sakit seperti dokumentasi rumah sakit, buku-buku referensi, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Penentuan data yang akan digunakan dalam penelitian, maka dibutuhkan teknik untuk mengumpulkan data agar memperoleh fakta yang dapat digunakan sebagai data objektif serta tidak menyimpang dari data yang sebenarnya. Adapun metode teknik penelitian dalam penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara

Pada penelitian ini, data prariset diperoleh melalui sesi wawancara dengan pihak HRD. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan melalui proses tanya jawab secara langsung antara pihak peneliti dengan sumber data ataupun narasumber Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016).

2. Dokumentasi

Pada penelitian ini data yang diambil yaitu terkait sejarah Rumah Sakit, struktur organisasi rumah sakit, jumlah perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri (Supriyanto & Maharani, 2013).

3. Kuesioner atau angket

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016) Data yang diperoleh pada penelitian ini diperoleh secara tidak langsung melainkan melalui kuesioner atau alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang nantinya akan direspon oleh responden berdasarkan persepsi responden masing-masing.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Adapun upaya untuk menghindari kekeliruan ataupun kesalahan dalam proses penafsiran pengertian dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan beberapa istilah-istilah berikut menurut Supriyanto & Maharani, (2013):

1. Variabel Dependen Atau *Dependent Variable* ialah variabel yang terdapat pada hipotesis yang ditentukan serta dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

2. Variabel Independen Atau *Independent Variable* ialah variabel penjelas yang dapat mempengaruhi ataupun menjadi penyebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Moderasi ialah variabel yang dapat bersifat penguat ataupun pelemah atas pengaruh variabel independen atau variabel penjelas terhadap variabel dependen atau variabel terpengaruh.

**Tabel 3. 2 Operasional Tabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Konflik Peran Ganda	<i>Time Based Conflict</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga</li> <li>2. Menggunakan hari libur untuk bekerja</li> </ol>	Greenhaus & Beutell, (1985)
	<i>Strain Based Conflict</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permasalahan pekerjaan mengganggu konsentrasi saat bekerja</li> <li>2. Mendapat keluhan dari keluarga akibat pekerjaan yang dijalankan</li> </ol>	
	<i>Behavior Based Conflict</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keluarga kurang merasakan peran ibu rumah tangga</li> <li>2. Tidak seimbang dalam menjalankan peran dalam keluarga dan pekerjaan</li> </ol>	
Stres Kerja	<i>Workload</i> atau Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan pekerjaan terlalu banyak</li> <li>2. Pekerjaan yang dilakukan terlalu berisiko</li> </ol>	Mangkunegara, (2005)
	Waktu Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya waktu untuk beristirahat saat bekerja</li> <li>2. Tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan perawat lain saat bekerja</li> </ol>	
	<i>Feedback</i> atau Umpan Balik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan</li> <li>2. Mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan</li> </ol>	
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tanggung jawab besar saat bekerja</li> <li>2. Pekerjaan di RS memiliki risiko yang tinggi</li> </ol>	

	Kesulitan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permasalahan di rumah membuat berkurangnya konsentrasi dalam bekerja</li> <li>2. Tuntutan pekerjaan di RS yang bertambah</li> </ol>	
Kinerja	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas rumah sakit</li> <li>2. Berusaha menyelesaikan target</li> </ol>	Dharma, (2000)
	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja yang sesuai dengan standar</li> <li>2. Menyelesaikan tugas dengan berhati-hati dan teliti</li> </ol>	
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu</li> <li>2. Tidak menunda-nunda pekerjaan</li> </ol>	
Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan perhatian dari keluarga</li> <li>2. Memberikan perhatian kepada perawat lain saat bertugas</li> </ol>	Sarafino (2006)
	Dukungan Instrumental	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan bantuan keluarga dalam menyelesaikan pekerjaan rumah</li> <li>2. Mendapatkan pertolongan dari sesama perawat saat bertugas</li> </ol>	
	Dukungan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sering mendapat apresiasi dari keluarga</li> <li>2. Mendapatkan penghargaan saat bertugas di RS</li> </ol>	
	Dukungan Informasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan usulan dan saran dari keluarga saat menyelesaikan permasalahan</li> <li>2. Mendapatkan saran dari sesama perawat saat bertugas</li> </ol>	

### 3.8 Skala pengukuran

Menurut Malhotra (2004) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) pengukuran ialah proses peletakan suatu angka ataupun simbol pada karakteristik pada peristiwa empiris sesuai dengan prosedur atau aturan yang telah ditetapkan. Adapun skala yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert

dengan menggunakan kuesioner tertutup. Penilaian pada penelitian ini terdapat deretan angka penilaian 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- |        |                       |        |
|--------|-----------------------|--------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | Skor 4 |
| c. N   | : Netral              | Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

### **3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Supriyanto & Maharani, (2013) menyatakan validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkap hal yang menjadi sasaran inti pengukuran yang dilakukan menggunakan instrumen tersebut. Instrumen tersebut dikatakan sah apabila dapat mengukur apa saja yang akan diukur serta mampu mengungkapkan apapun yang ingin diungkapkan. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak.

Adapun cara melakukan pengujian validitas ialah dengan menghitung koefisien korelasi nilai atau skor pada masing-masing nomor pertanyaan dengan nilai rata-rata atau nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Apabila  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ataupun  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka nomor pertanyaan tersebut valid. Kemudian jika  $r$  yang didapatkan diikuti harga  $p < 0,05$  maka artinya nomor pertanyaan itu dinyatakan valid adapun jika terjadi sebaliknya maka dinyatakan tidak valid.

#### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016) uji reliabilitas ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan item pertanyaan dalam mengukur variabel yang akan diteliti. Instrumen suatu penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil pengujian tersebut menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Pengujian reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui tingkat kestabilan alat ukur dengan pendekatan internal consistency reliability menggunakan alpha cronbach agar dapat mengidentifikasi

seberapa baik hubungan antara item-item instrumen dalam suatu penelitian. Menurut Supriyanto & Maharani, (2013) suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika hasil alpha cronbach  $\geq 0,6$ , begitu pula sebaliknya apabila alpha cronbach  $\leq 0,6$  maka bisa dikatakan bahwa variabel tersebut tidak reliabel.

### **3.10 Analisis data**

#### **3.10.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan sebelum melakukan analisis regresi linier yang menggunakan asumsi bebas dari uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Multikolinieritas**

Menurut Wijaya & Budiman, (2016) uji multikolinearitas ialah pengujian untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau variabel independen. adapun model regresi dapat dikatakan baik apabila selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. artinya tidak terjadi hubungan yang kuat atau tidak terjadi linier sempurna. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), apabila  $VIF < 10$  maka tingkat kolineritas dapat ditoleransi dan nilai Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

##### **b. Uji Normalitas**

Menurut Uyanto dalam Supriyanto & Maharani, (2013) uji normalitas tersebut digunakan dalam pengujian model regresi, variabel residual atau , variabel residual dari suatu penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

##### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sari et al., (2021) uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun jika nilai profitabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



### 3.10.2 Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Bawono, (2006) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun ciri-ciri nilai koefisien determinasi untuk mengetahui hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel summary sebagai berikut:

- a) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai 1, ataupun dapat dituliskan dengan  $0=R^2=1$ .
- b) Hasil nilai 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c) Nilai 1 dapat menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### b. Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Gudjrati dalam Karomah, (2020) Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau independen secara parsial terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05). Adapun ketentuan uji t menurut Ghozali, (2016) ialah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig uji t < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 2) Jika nilai sig uji t > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 3.10.3 Moderate Regression Analysis (MRA)

Wijaya & Budiman, (2016) menyatakan bahwa Uji interaksi atau biasa disebut dengan *Moderate Regression Analysis (MRA)* dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Adapun alat analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda untuk dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. MRA menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel serta memberikan dasar agar mengontrol pengaruh variabel moderator. Sehingga harus membandingkan dua persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Berikut persamaan regresi menurut Ghozali (2013) dalam Pratiwi, (2020):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 * Z + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 * Z + e_2$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 * Z + e_3$$

Keterangan:

X1 : Konflik Peran Ganda

X2 : Stres Kerja

Y : Kinerja Perawat

Z : Dukungan Sosial

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_i$  : Koefisien Variabel X1, X2, X3

e1, e2 : Residual (Error)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri merupakan salah satu amal usaha yang dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah di dalam bidang kesehatan yang akan memajukan dan terus berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu serta teknik kedokteran. RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 84, Mojoroto, Kota Kediri yang dapat dijangkau dengan mudah dengan angkutan umum.

Berdirinya RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri diawali dengan didirikannya Panti Asuhan Muhammadiyah Kota Kediri akibat adanya tragedi G30S PKI yang berlokasi di Jl. Ahmad Dahlan, Mojoroto, Kota Kediri. Oleh karena itu perintis panti asuhan tersebut membangun balai pengobatan umum dan rumah bersalin Muhammadiyah cabang Mojoroto Kotamadya Kediri dengan memiliki surat ijin operasional Dekes Propinsi Jawa Timur No 19/1968 pada tanggal 1 Oktober 1968. Pada saat itu jumlah tenaga terdapat 12 orang dengan meliputi jenis pelayanan Poliklinik umum, persalinan dan menerima HI pegawai negeri.

Kemudian pada akhir tahun 2005 Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (MKKM-PDM) Kota Kediri membeli tanah seluas 9.904 meter persegi yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 84, Mojoroto, Kota Kediri dan mulai membangun rumah sakit mulai tahun 2008. Pembangunan RS selesai dilakukan pada tahun 2011. Pada awal pembangunannya RS Muhammadiyah sudah memiliki Gedung Madinah dan Mekah dengan 180 TT. Kemudian pada tahun selanjutnya terus dilakukan pembangunan gedung baru yaitu Gedung Arofah dengan 42 TT dan 2 ruang Poli serta lantai 2 untuk perkantoran yang mulai digunakan pada akhir tahun 2018.

Seiring berjalannya waktu, saat ini RS Muhammadiyah telah memiliki total 221 TT diantaranya Junior Suite 2 TT, Deluxe Room 14 TT, Standart Room 9 TT, Kelas I 12 tt, Kelas II 30 TT, Kelas II Premium 15 TT, Kelas III 52 TT, Kelas III

Premium 24 TT, Nifas 8 TT, Darurat 6 TT, ICCU 6 TT, ICU 3 TT, Bayi Intensif 14 TT, HCU 12 TT, dan Isolasi 14 TT. RS Muhammadiyah didukung 31 dokter spesialis dan dokter umum yang mampu memberikan pelayanan emergensi 24 jam penuh meliputi spesialis kandungan/obgyn, penyakit dalam, jantung, paru, syaraf, bedah umum, mata, THT, Bedah syaraf, gigi, patologi anatomi, Rehab Medis, KIA & KB, Gizi, Psikologi, Orthopedi, Anak, Urologi dan Poli Umum.

### **Sumber Daya Manusia**

#### **Staf Perawat atau Bidan**

Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri mempunyai jajaran staf atau bidan yang berkualitas dan merupakan hasil proses seleksi yang ketat dan proses training. Sehingga perawat memiliki skill dan kecakapan yang baik secara teknis dan medis. Selain itu perawat juga memiliki sikap, sifat serta perhatian yang baik, ramah dan paham etika sebagai perawat terhadap pasien.

#### **Staf Non Medis**

Adanya staf non medis membantu menyempurnakan pelayanan di RS Muhammadiyah. Adapun staf non medis antara lain pegawai kantor, kasir, tenaga kebersihan, satpam, penjaga parkir, laundry, dan lain-lain.

#### **Dokter Jaga Dan Dokter Spesialis**

Rumah sakit Muhammadiyah juga memiliki tim dokter jaga yang berada di Rumah Sakit 24 jam setiap hari, untuk menangani pasien di Unit Gawat Darurat. Serta pasien di nagian yang lainnya. Adapun dokter spesialis yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah merupakan dokter spesialis yang sudah memiliki jam terbang tinggi di dalam bidangnya masing-masing yang telah diakui oleh direksi rumah sakit sebagai dokter yang sudah berpengalaman.

### **Jenis Layanan**

#### **Layanan Medis dan Keperawatan**

1. Layanan Unit Gawat Darurat untuk triage, kedaruratan bedah serta non bedah.
2. Layanan Rawat Inap.
3. Layanan Rawat Jalan meliputi poliklinik umum, spesialis, gigi, VCT, TB, kandungan, klinik Ibu dan Anak dan lain-lain.

4. Layanan perawatan khusus meliputi Perawatan Intensif, Kamar Operasi, Kamar Bersalin, Perawatan intensif Anak, Isolasi dan Perinatologi.
5. Layanan Pemeriksaan Kesehatan atau *Medical Check Up*.
6. Layanan Hemodialisa.
7. Layanan One Day Care Thalasemia.
8. Layanan Fisioterapi.
9. Layanan Klinik Vaksin Internasional.
10. Layanan Phone Care dan Home Care meliputi layanan perawat di rumah pasien seperti konsul dokter, keperawatan, rawat luka, kebidanan dan fisioterapi.

#### Layanan Penunjang Medis

1. Layanan Laboratorium
2. Layanan Radiologi
3. Layanan Gizi
4. Layanan Farmasi
5. Layanan TPPI
6. Layanan Rekam Medis

#### Layanan Administrasi

1. Layanan Administrasi Keuangan
2. Layanan Administrasi Perkantoran
3. Layanan Pendidikan Dan Pelatihan Atau Diklat

#### Layanan Pendukung

1. Layanan konsultasi gizi
2. Layanan ambulance dan antar jemput pasien
3. Layanan pemulasaraan dan ambulance jenazah
4. Layanan medicak check up
5. Layanan home care
6. Layanan Spa
7. Layanan Dapur Sehat
8. Layanan kerohanian Islam
9. Layanan kantin

10. Layanan KurirMu

11. Layanan Café Inn RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.

#### **4.1.2 Visi, Misi, Tujuan, Motto dan Komitmen RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

##### **Visi RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

Terwujudnya Rumah Sakit yang Islami, terpercaya dan menjadi rujukan bagi masyarakat.

##### **Misi RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

1. Memberi pelayanan kesehatan yang islami sebagai sarana dakwah
2. Mewujudkan sumber daya insani yang loyal dan profesional
3. Memberi pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu dan memuaskan serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat

##### **Komitmen RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

Mewujudkan layanan Rumah Sakit yang paripurna dan Islami.

##### **Motto RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

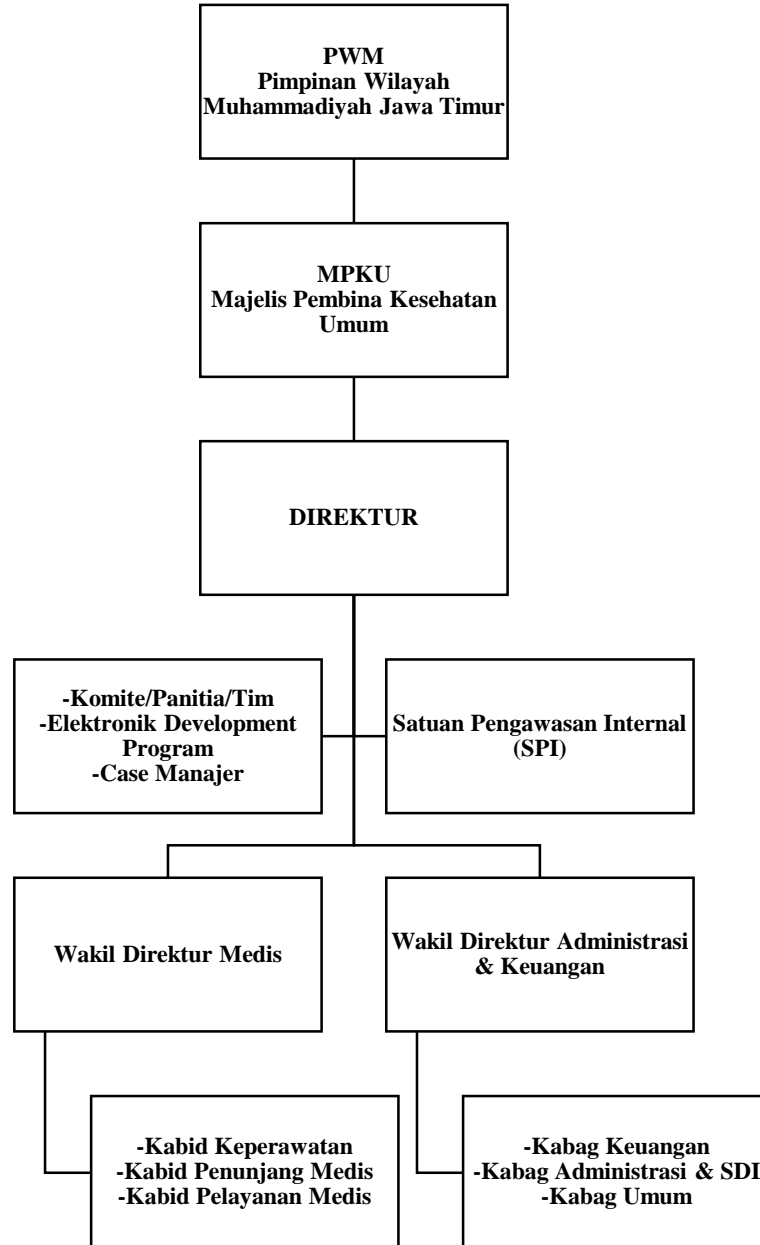
Ikhlash dan ihsan dalam pelayanan.

##### **Tujuan RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri**

Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan paripurna dan Islami.

### 4.1.3 Struktur Organisasi RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



### 4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 4.1.4.1 Gambaran Umum Responden

Subyek yang digunakan pada penelitian adalah Perawat wanita RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri yang telah menikah. Perawat di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri berjumlah 168 yang merupakan

populasi dari penelitian ini. Adapun sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 91 perawat.

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden pada penelitian ini. Berikut adalah tabel data terkait gambaran identitas responden yang terbagi atas usia saat ini, usia pernikahan, divisi perawat, dan lama bekerja.

Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia:

**Tabel 4. 1 Kriteria Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 Tahun	4	4.4%
25-35 Tahun	69	75.8%
35-45 Tahun	18	19.8%
> 45 Tahun	0	0.0%
Total	91	100.0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan usia responden terbanyak berada di usia 25-35 Tahun dengan presentase sebesar 75,8%. Kemudian pada usia kurang dari 25 Tahun sebanyak 4 Responden dengan presentase 4,4% dan yang berusia 35-45 Tahun sebanyak 18 Responden dengan presentase 19,8%. Sedangkan responden dengan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 0 Responden.

Selanjutnya terkait tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia pernikahan:

**Tabel 4. 2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia Pernikan**

Usia Pernikahan	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	8	8.8%
1-5 Tahun	34	37.4%
5-10 Tahun	29	31.9%
> 10 Tahun	20	22.0%
Total	91	100.0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia pernikahan responden < 1 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 8,8%. Usia pernikahan 1-5 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase sebanyak 37,4%. Usia pernikahan 5-10 tahun sebanyak 29 responden dengan presentase sebanyak



31,9%. Kemudian usia pernikahan lebih dari 10 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase sebanyak 22,0%. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berada di usia pernikahan 1-5 tahun.

Berikut tabel kriteria responden berdasarkan divisi perawat:

**Tabel 4. 3 Kriteria Responden Berdasarkan Divisi Perawat**

Divisi Perawat	Jumlah	Presentase
IGD Triage	3	3.3%
Ruang Rawat Inap	54	59.3%
IRJ	15	16.5%
PINERE	3	3.3%
Lainnya	16	17.6%
Total	91	100.00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari divisi IGD Triage sebanyak 3 responden dan presentase sebesar 3,3%. Divisi Ruang Rawat Inap sebanyak 54 responden dan presentase sebesar 59,3%. Divisi IRJ sebanyak 15 responden dan presentase sebesar 16,5%. Divisi PINERE sebanyak 3 responden dan presentase sebesar 3,3%. Kemudian pada divisi lainnya sebanyak 16 responden dengan presentase 17,6%.

Berikut tabel kriteria responden berdasarkan lama bekerja di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri:

**Tabel 4. 4 Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	2	2.2%
1-5 Tahun	31	34.1%
5-10 Tahun	43	47.3%
> 10 Tahun	15	16.5%
Total	91	100.0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden antara 5-10 tahun sangat mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 43 orang dan presentase sebesar 47,3%. Diikuti dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 31 responden dan presentase sebesar 34,1%. Kemudian masa kerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah responden 15 dan presentase sebesar 16,5%.

Selanjutnya masa kerja < 1 tahun dengan jumlah 2 responden dengan presentase sebesar 2,2%.

#### 4.1.4.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan menggambarkan mengenai kondisi antar variabel berupa pertanyaan yang diberikan peneliti, baik jumlah orang ataupun presentase.

##### 1. Konflik Peran Ganda (X1)

**Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi item variabel konflik peran ganda (X1)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X1.1	1	16	26	42	1	91	1	17	29	46	7	100	2,604
X1.2	1	8	16	44	22	91	1	9	18	48	24	100	2,142
X1.3	0	9	22	44	16	91	0	10	24	48	18	100	2,263
X1.4	1	10	15	47	18	91	1	11	16	52	20	100	2,219
X1.5	2	14	23	43	9	91	2	15	25	47	10	100	2,527
X1.6		7	24	52	8	91		8	26	57	9	100	2,329

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 4.5 diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X1.2 yaitu “Saya menggunakan waktu libur untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya di RS”. Artinya perawat wanita yang telah menikah merasa bahwa menggunakan waktu libur untuk menyelesaikan tugas tidak menyebabkan konflik atau ketegangan peran. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item X1.1 yaitu “Saya merasa kurang dan tidak memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga” dengan mean 2,604. Artinya perawat wanita yang telah menikah kurang memiliki waktu untuk keluarga karena tuntutan pekerjaan.

##### 2. Stres Kerja (X2)

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Stres Kerja (X2)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X2.1	4	56	30	1	0	91	4	66	33	1	0	100	3,692
X2.2	7	57	26	1	0	91	8	63	29	1	0	100	3,769
X2.3	4	61	25	1	0	91	4	67	28	1	0	100	3,747
X2.4	5	61	24	1	0	91	6	67	26	1	0	100	3,769
3X2.5	4	66	20	1	0	91	4	73	22	1	0	100	3,802
X2.6	4	60	26	1	0	91	4	66	29	1	0	100	3,736
X2.7	6	61	23	1	0	91	7	67	25	1	0	100	3,791
X2.8	8	59	23	1	0	91	9	65	25	1	0	100	3,813
X2.9	5	59	26	1	0	91	6	65	29	1	0	100	3,747
X2.10	5	59	26	1	0	91	5	65	29	1	0	100	2,450

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 4.6 diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X2.10 yaitu “Saya mendapat tambahan tuntutan pekerjaan”. Artinya perawat wanita yang telah menikah merasa bahwa meskipun mendapatkan tambahan tuntutan pekerjaan tidak menyebabkan konflik atau ketegangan peran. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item X2.8 yaitu “Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi” dengan mean 3,813. Artinya perawat wanita yang telah menikah merasa khawatir karena pekerjaan mereka memiliki risiko yang tinggi dimasa pandemi.

### 3. Kinerja Perawat (Y)

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
Y.1	11	61	15	3	1	91	12	67	17	3	1	100	3,857
Y.2	9	56	23	3	0	91	10	62	25	3	0	100	3,780
Y.3	10	62	18	0	1	91	11	68	20	0	1	100	3,879
Y.4	6	63	21	1	0	91	7	69	23	1	0	100	3,813
Y.5	9	67	14	1	0	91	10	74	15	1	0	100	3,923
Y.6	10	68	11	1	1	91	11	75	12	1	1	100	3,934

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 4.7 diatas rata-rata frekuensi (mean) semuanya cukup tinggi. Mean tertinggi pada item “Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai mean 3,934. Artinya para perawat wanita yang telah menikah mengerjakan pekerjaan mereka dengan penuh tanggungjawab serta tidak suka menunda-nunda pekerjaan, karena perawat sangat berhubungan dengan pasien. Apabila mereka menunda-nunda pekerjaan bisa saja kondisi pasien akan bertambah buruk.

#### 4. Dukungan Sosial

**Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Dukungan Sosial (Z)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
Z.1	14	59	17	0	1	91	15	65	19	0	1	100	3,934
Z.2	12	47	32	0	0	91	13	52	35	0	0	100	3,780
Z.3	12	50	18	11	0	91	13	55	20	12	0	100	3,692
Z.4	11	57	21	2	0	91	12	63	23	2	0	100	3,846
Z.5	9	41	39	2	0	91	10	45	43	2	0	100	3,626
Z.6	6	28	46	10	1	91	7	31	51	11	1	100	3,307
Z.7	7	45	36	3	0	91	8	49	40	3	0	100	3,615
Z.8	8	56	25	2	0	91	9	61	27	2	0	100	3,769

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 4.8 rata-rata frekuensi (mean) semuanya cukup tinggi. Mean tertinggi pada item “Saya senantiasa mendapatkan perhatian dari keluarga” dengan nilai mean 3,034. Artinya para perawat wanita senantiasa mendapatkan perhatian dari keluarga dalam menjalankan tuntutan pekerjaan maupun tuntutan sebagai Ibu Rumah Tangga di rumah. Adanya dukungan sosial akan membuat mereka merasa nyaman dan diperhatikan.

#### 4.1.5 Uji Instrumen

##### 4.1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana instrumen peneliti dalam mengukur apa yang telah diukur. Suatu item pernyataan atau instrumen dapat dikatakan valid atau tidaknya dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai r

hitung dengan r tabel dengan level signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item instrumen dikatakan valid, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	r table	r hitung	Keterangan
X1 (Konflik Peran Ganda)	X1.P1	0,2061	0,687	Valid
	X1.P2	0,2061	0,547	Valid
	X1.P3	0,2061	0,546	Valid
	X1.P4	0,2061	0,769	Valid
	X1.P5	0,2061	0,763	Valid
	X1.P6	0,2061	0,844	Valid
X2 (Stres Kerja)	X2.P1	0,2061	0,805	Valid
	X2.P2	0,2061	0,839	Valid
	X2.P3	0,2061	0,928	Valid
	X2.P4	0,2061	0,905	Valid
	X2.P5	0,2061	0,895	Valid
	X2.P6	0,2061	0,879	Valid
	X2.P7	0,2061	0,905	Valid
	X2.P8	0,2061	0,858	Valid
	X2.P9	0,2061	0,879	Valid
	X2.P10	0,2061	0,280	Valid
Y (Kinerja Perawat)	Y.P1	0,2061	0,824	Valid
	Y.P2	0,2061	0,875	Valid
	Y.P3	0,2061	0,889	Valid
	Y.P4	0,2061	0,862	Valid
	Y.P5	0,2061	0,851	Valid
	Y.P6	0,2061	0,579	Valid
Z (Dukungan Sosial)	Z.P1	0,2061	0,722	Valid
	Z.P2	0,2061	0,750	Valid
	Z.P3	0,2061	0,715	Valid
	Z.P4	0,2061	0,708	Valid
	Z.P5	0,2061	0,824	Valid
	Z.P6	0,2061	0,784	Valid
	Z.P7	0,2061	0,758	Valid
	Z.P8	0,2061	0,712	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel konflik peran ganda, stres kerja, kinerja perawat wanita, serta dukungan sosial memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item-item yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

#### 4.1.5.2 Uji Reliabilitas

Adapun instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas artinya instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten meskipun instrumen-instrumen tersebut digunakan untuk mengukur berulang kali. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 atau Alpha Cronbach > 0,6.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0,777	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,926	Reliabel
Kinerja Perawat	0,884	Reliabel
Dukungan Sosial (Z)	0,895	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Perawat (Y), dan Dukungan Sosial (Z) yang digunakan pada penelitian ini memiliki koefisien korelasi Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, sehingga instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

#### 4.1.6 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.6.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Apabila hasil yang didapatkan memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu pula sebaliknya. Kemudian jika nilai Variable Inflation Factor (VIF) pada tabel koefisien < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, begitupula sebaliknya. Adapun hasil uji multikolinieritas yang didapatkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.156	2.845		4.624	.000		
	X1	-.108	.075	-.131	-1.442	.153	.723	1.384
	X2	-.042	.051	-.065	-.815	.417	.921	1.086
	Z	.442	.063	.616	7.041	.000	.775	1.290

a. Dependent Variable: Y

Dari keterangan pada Tabel 4.11 dapat diketahui dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel konflik peran ganda (X1) sebesar 0,723, Stres Kerja (X2) sebesar 0,921, Dukungan Sosial (Z) sebesar 0,775. Nilai *Tolerance* yang diperoleh pada variabel tersebut > 0,1. Kemudian nilai VIF untuk variabel konflik peran ganda sebesar 1,384, stres kerja sebesar 1,086, dan dukungan sosial sebesar 1,290. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.1.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data dengan kata lain bahwa data tersebut harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan *One Simple Kolmogrov-Smirnov Test*. Apabila probability dari Kolmogrov-smirnov > 0,05 maka dapat dikatakan model regresi tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17011040
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.077
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a. Test distribution is Normal.

Dari keterangan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,352. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Sehingga hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,05.

#### 4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun jika nilai profitabilitas signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.212	1.863		1.725	.088
X1	.007	.049	.017	.138	.890
X2	.015	.034	.050	.458	.648
Z	-.077	.041	-.221	-1.871	.065

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan keterangan dari Tabel 4.13, hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel konflik peran ganda sebesar 0.890, stres kerja sebesar 0.648, dukungan sosial sebesar 0.065. Artinya tidak terjadi gejala



heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.1.7 Uji Hipotesis

##### 4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Selain itu dapat juga menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006). Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.170	2.750

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Konflik\_Peran\_Ganda

Pada Tabel 4.14 menunjukkan suatu koefisien korelasi sebesar 0,188, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel dependen kinerja perawat wanita dengan variabel independen (Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja). Hubungan yang didapat dalam data ini yaitu 0,188 dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,170. Sehingga hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen konflik peran ganda dan stres kerja yang mempengaruhi variabel independen (kinerja perawat wanita) sebesar 18,8% sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi variabel lainnya diluar model saat ini.

##### 4.1.7.2 Uji Signifikansi Parameter Individual atau Uji Statistik t

Uji t atau biasa disebut Uji Parsial dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05% (5%). Apabila nilai signifikansi uji t > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut adalah hasil uji t:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.303	2.319		12.203	.000
Konflik_Peran_Ganda	-.357	.082	-.433	-4.354	.000
Stres_Kerja	-.002	.064	-.004	-.036	.971

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 diatas dapat diperoleh hasil bahwa:

- a) Hasil uji t untuk Konflik Peran Ganda (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar -4.354 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita (Y), karena nilai sig < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
- b) Stres kerja (X2) mempunyai nilai Thitung sebesar -0,036 dan nilai signifikansi 0,971. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita (Y), karena nilai sig > 0,05 ( $0,971 > 0,05$ ).

#### 4.1.8 Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Berikut ini merupakan hasil uji MRA untuk menguji interaksi antara variabel konflik peran ganda dan stres kerja:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji MRA (Konflik Peran Ganda)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.463	6.715		1.856	.067
Konflik_Peran_Ganda	-.158	.499	-.192	-.318	.752
Dukungan_Sosial	.422	.220	.589	1.915	.059
X1_Z	.001	.017	.036	.068	.946

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.16 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1\_Z (Konflik Peran Ganda\*Dukungan Sosial) > 0,05 dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) > 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita. Variabel dukungan sosial hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk, maka variabel dukungan sosial merupakan moderator prediktor.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji MRA (Stres Kerja)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.174	14.488		1.807	.074
Stres_Kerja	-.483	.402	-.754	-1.202	.232
Dukungan_Sosial	-.048	.509	-.067	-.095	.925
X2_Z	.015	.014	.981	1.054	.295

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X2\_Z (Stres kerja\*Dukungan Sosial) > 0,05 dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Variabel dukungan sosial hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk, maka variabel dukungan sosial merupakan moderator prediktor.

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.15, Tabel 4.16, dan Tabel 4.17, maka dapat diambil kesimpulan dari analisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi, sebagai berikut:

### a) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita. Sehingga hipotesis pertama (Ha1) diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -4,354. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan hubungan yang negatif. Secara parsial konflik peran

ganda terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kinerja perawat wanita yang telah menikah dapat meningkat apabila konflik peran ganda dapat ditekan atau diturunkan.

Menurut Hasmin et al., (2017) seseorang yang memiliki dua peran sekaligus yang dikerjakan secara bersamaan akan mengalami pergumulan kerja. Menurut Nabila dalam Sari et al., (2021) konflik peran ganda sering timbul karena pekerjaan yang memiliki tuntutan atau beban kerja yang tinggi, konflik personal ditempat kerja atau permasalahan keluarga, perjalanan dinas dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga Apabila seseorang memiliki dua peran sekaligus kemungkinan keadaan tersebut akan mengganggu pikiran bahkan mental seseorang saat bekerja. Kemudian dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Sehingga dengan kata lain tuntutan yang datang tanggungjawab pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki seseorang tersebut yang kemudian dapat meningkatkan ketegangan atau konflik (Sari et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri & Arini, (2021) juga menyatakan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan indomaret di Bengkulu. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan menekan terjadinya konflik peran ganda pada karyawan maka kinerja karyawan indomaret di kota Bengkulu dapat meningkat. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) juga menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Artinya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan wanita. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashara et al., (2017), Karomah, (2020) dan Sofana et al., (2021) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mendukung hasil penelitian yang sudah dijabarkan, dalam pandangan Islam konflik peran ganda telah dijelaskan pada Q.S An-Nisa ayat 32 sebagai berikut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا

كَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝ ٣٢

*“Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-nisa’ ayat 32)*

Konflik peran ganda berdasarkan penjelasan Frone et al., (1992) merupakan konflik peran pekerjaan-keluarga yang muncul dan terjadi Karena usaha usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam menyeimbangkan antara tekanan suatu pekerjaan dan permintaan yang muncul dari keluarga. Ayat Al-Qur’an di atas menjelaskan bahwa seorang perempuan yang telah menjadi seorang istri yang taat, Allah SWT memerintahkan kepada mereka untuk senantiasa tetap berada didalam rumah. Tetapi bukan berarti perempuan benar-benar tidak diperbolehkan untuk keluar rumah, pelarangan tersebut memiliki makna larangan keluar rumah dengan bersolek dan berdandan berlebihan dengan tujuan yang negatif sama halnya seperti kebiasaan orang-orang pada jaman jahiliyah. Islam tidak sepenuhnya melarang seorang wanita atau istri untuk keluar rumah. Islam tidak melarang seorang wanita untuk terjun ke dunia kerja menjadi wanita karir akan tetapi dengan sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh seorang wanita karier demi terjaminnya kemaslahatan bagi wanita karier itu sendiri adapun syarat yang paling utama saat seorang istri memutuskan untuk bekerja yaitu mendapatkan izin dari suami. Selama pekerjaan yang dilakukan tidak melanggar syariat Islam dan tidak mengganggu tanggung jawab perannya sebagai istri dan sekaligus ibu rumah tangga di rumah.

#### **b) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita**

Menurut Hasibuan, (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga dapat mempengaruhi proses berpikir dan emosi seseorang. Stres ialah suatu kondisi dimana terjadi penekanan terhadap jiwa

seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila stres dibiarkan terus menerus tanpa ada tindakan maka akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Pada penelitian ini, variabel stres kerja (X2) terdiri dari 5 indikator meliputi Workload atau beban kerja (X2.1), Waktu kerja (X2.2), Feedback atau Umpan Balik (X2.3), Tanggungjawab (X2.4) dan Kesulitan (X2.5) (Mangkunegara, 2005). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak dan Ho diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai -0,036. Nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan hubungan yang negatif. Secara parsial stres kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat wanita dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t sebesar 0,971.

Artinya tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh perawat di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri tidak berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja perawat wanita. Berdasarkan pengamatan kondisi lapangan, apapun yang kondisi yang dialami perawat wanita yang telah menikah, perawat tetap harus bekerja secara profesional serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan rumah sakit dan etika keperawatan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya stres kerja yang ada di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita.

Penelitian ini didukung atau sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini et al., (2018) dan Karomah, (2020) penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mendukung hasil penelitian yang sudah dijabarkan, dalam pandangan Islam, stres kerja telah dijelaskan pada QS. Al-Baqarah ayat 155 sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ١٥٥

*“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar.” (QS. Al-Baqarah ayat 155)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah akan menguji hambanya dengan memberinya ujian dan cobaan berupa kekurangan, kelaparan, ketakutan, dan kekurangan harta dan jiwa. Orang-orang yang beriman maka mereka akan menerima cobaan dengan penuh kesabaran dan ketabahan hati, sedangkan orang-orang yang berbohong, mereka akan merasa penuh dengan kemunafikan dan keraguan. Oleh karena itu, Allah menurunkan Al-Quran sebagai penawar bagi orang-orang yang merasa putus asa untuk menghilangkan stres dan sekaligus sebagai obat yang dapat menyembuhkan orang ketika mengalami musibah dan menyejukkan jiwa. Allah berfirman dalam QS Al-Isra' ayat 82:

وَنُنزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَرْيَدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا ٨٢

*“Kami turunkan dari Al-Qur’an sesuatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang mukmin, sedangkan bagi orang-orang zalim (Al-Qur’an itu) hanya akan menambah kerugian.”*(QS. Al-Isra’ ayat 82)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Quran sebagai obat penawar dan rahmat bagi orang-orang mukmin. Datangnya cobaan dari Allah SWT yang dialami oleh seseorang disebut sebagai suatu tekanan atau stres dalam diri. Bukan hanya kondisi buruk saja yang menjadi cobaan, akan tetapi harta, jabatan, kepandaian juga menjadi cobaan bagi manusia. Kemudian sebagai seorang muslim yang beriman kepada Allah SWT, harus memiliki keyakinan bagaimana Allah SWT selalu memberikan kemudahan disetiap kesulitan yang dihadapi oleh umat manusia.

### **c) Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita**

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa variabel dukungan sosial (variabel moderasi) tidak berinteraksi dengan variabel konflik peran ganda (variabel independen) dan juga tidak berhubungan signifikan dengan variabel kinerja perawat wanita maka variabel Z (Dukungan Sosial) tersebut merupakan variabel moderator prediktor. Nilai signifikansi untuk variabel  $X1\_Z$  (Konflik Peran Ganda\*Dukungan Sosial)  $> 0,05$  dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial)  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan

sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita.

Dukungan sosial merupakan dukungan yang berasal dari individu maupun kelompok yang dapat berupa perhatian, penghargaan, apresiasi dan lain-lain. Individu yang menerima dukungan sosial akan merasa dihargai dan diperhatikan (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial dapat berasal dari dukungan keluarga (*Family Support*), dukungan teman (*Friend Support*) serta dukungan orang istimewa (*Significant other support*) (Zimet et al., 1998).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada tidaknya dukungan sosial dari keluarga atau rekan kerjanya tidak mempengaruhi hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri. Berdasarkan hasil pengamatan kondisi di lapangan, hal tersebut disebabkan karena perawat wanita yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri mengelola emosi mereka dalam menjalankan tanggungjawab dua peran sekaligus. Artinya jika pengelolaan emosional baik maka perawat tetap mampu bertahan dalam situasi konflik peran, sehingga kinerja karyawan akan stabil. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumalaretna & Yulianti, (2019) yang menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Mendukung hasil penelitian yang telah dijabarkan, Allah SWT berfirman dalam QS Al-Baqarah ayat 45:

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ٤٥

*“Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya (salat) itu benar-benar berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk.”* (QS. Al-Baqarah ayat 45)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa menjalankan sholat dan senantiasa sabar ialah dua hal yang harus dilakukan ketika seseorang sedang mengalami konflik atau masalah dalam hidupnya. Manusia harus mampu mengendalikan emosi dengan selalu bersabar dan memohon kepada Allah SWT sebagai perantara dan sarana untuk manusia lebih dekat dengan Allah SWT.



**d) Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita**

Hasil pengujian hipotesis ditemukan hasil bahwa variabel dukungan sosial tidak berinteraksi dengan variabel stres kerja (variabel independen) dan juga tidak berhubungan signifikan dengan variabel kinerja perawat wanita maka variabel Z (Dukungan Sosial) tersebut merupakan variabel moderator prediktor. Nilai signifikansi untuk variabel  $X_2\_Z$  (Stres kerja\*Dukungan Sosial)  $> 0,05$  dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial)  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Oleh karena hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat wanita tidak berpengaruh signifikan, maka dukungan sosial sebagai variabel moderasi tidak dapat dibuktikan secara statistik. Sehingga dapat simpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuty & Devy, (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sarafino & Smith, (2011) adanya dukungan sosial dapat dilihat melalui dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan dan dukungan informasi. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai hubungan yang bersifat tolong menolong disaat individu yang sedang mengalami kesulitan, sehingga individu merasa nyaman dan akan merasa diperhatikan. Berdasarkan kuesioner yang diperoleh terdapat dukungan emosional seperti saling memberi perhatian dan memberikan pertolongan saat bekerja. Kemudian juga terdapat dukungan informasi seperti saling memberi saran saat bekerja. Namun hal tersebut tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Artinya ada tidaknya dukungan sosial dari keluarga tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat wanita yang telah menikah. Berdasarkan pengamatan kondisi lapangan, perawat wanita terutama yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri mengelola stres kerja yang dialami dan menjalani tugas sebagai perawat sesuai dengan etika keperawatan,

sehingga dalam pekerjaan perawat wanita yang telah menikah akan menghasilkan kinerja yang stabil atau baik.

Mendukung hasil penelitian yang telah dijabarkan, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Imran ayat 186:

لَتَبْلُوَنَّ فِيْ أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيْرًا ۗ

وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ ۙ ١٨٦

*“Kamu pasti akan diuji dalam (urusan) hartamu dan dirimu. Kamu pun pasti akan mendengar banyak hal yang sangat menyakitkan hati dari orang-orang yang diberi Alkitab sebelum kamu dan dari orang-orang musyrik. Jika kamu bersabar dan bertakwa, sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang (patut) diutamakan”* (QS. Al-Imran ayat 186)

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua orang yang beriman akan diberi ujian dan cobaan oleh Allah SWT. Mengelola stres merupakan cerminan dari keimanan seorang hamba. Oleh karena itu sebagai orang yang beriman kita harus selalu yakin, bersikap sabar, optimis, tidak mudah putus asa dalam menjalani cobaan dan ujian dari Allah SWT. Sebagai seorang hamba yang beriman, kita harus yakin bahwa ketika Allah SWT memberi kita ujian, maka Allah SWT yakin bahwa kita dapat melalui ujiannya.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Konflik peran ganda menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Artinya kinerja perawat wanita yang telah menikah dapat meningkat apabila konflik peran ganda yang dialami perawat wanita yang telah menikah dapat ditekan atau diturunkan.
- 2) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Artinya tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh perawat di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja perawat wanita yang telah menikah.
- 3) Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita. Artinya ada tidaknya dukungan sosial dari keluarga tidak mempengaruhi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja perawat wanita yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.
- 4) Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Artinya ada tidaknya dukungan sosial yang diterima baik dari keluarga ataupun rekan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan perawat wanita yang telah menikah di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan rekomendasi saran sebagai berikut:

- 1) Bagi RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri  
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri dalam memperhatikan kondisi perawat wanita, khususnya

kondisi ketegangan atau konflik yang dialami oleh perawat wanita yang telah menikah karena mengalami konflik peran dan stres kerja, agar perawat wanita dapat merasa aman dan nyaman saat bertugas sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam bekerja.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent yaitu konflik peran ganda dan stres kerja, kinerja perawat wanita sebagai variabel dependen dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel dalam mengukur kinerja karyawan atau perawat dan menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa mendatang, mengingat penelitian ini banyaknya kekurangan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Astuty, I., & Devy, N. F. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 902–908.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja*. 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8fkxm>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Dharma, A. (2000). *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali.
- Eli Hasmin, R., Hikmah, N., & Yuniarti, N. (2017). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA MELALUI STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON MAKASSAR. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 2(22), 33–40.
- Fitri, V. S., & Arini, E. (2021). The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance. *BIMA Journal (Business*,

- Management, & Accounting Journal*), 2(2), 97–109.  
<https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78).  
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.  
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.  
<https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hasanah, S. F. (2017). *Work family conflict pada single parent*. 1(2), 381–398.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82.  
<https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Kumalaretna, D., & Yulianti, P. (2019). Pengaruh Role Overload, Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial

sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 177–184. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.137>

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinagor.

Lailiyah, I., & Ridlwan, B. (2020). Peran Wanita Karir Dalam Pendidikan Islam. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 8(2), 74–78. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v8i2.1151>

Mangkunegara, A. P. (2005a). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2005b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mashara, S. L., Suwarsi, S., & Irfani, H. A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT . Pos Indonesia ( Persero ) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM. *Jurnal Prosiding Manajemen*, Vol 3(No 2), 1034–1040.

Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

Nurfadillah, D., Mulyanti, R. Yu., & Nurtiah. (2021). Pengaruh KONflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mompreneur (Wirausaha Wanita)

- di Kecamatan Cibungbulan. *Journal Of Management*, 14(2), 205–223.
- Pratiwi, Y. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1–120.
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sapitri, C. F., & Nidya, D. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita di rs medika dramaga bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). John Willey & Sons Inc.
- Sari, I. K., Farha, T. R., Sanjaya, V. F., Manajemen, J., Syariah, B., Raden, U. I. N., & Lampung, I. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi komitmen utama didalam hidupnya , yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya ( Nabila et al ., konflik peran ganda atau Work Family . tuntutan waktu untuk. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59.
- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton. *Rekayasa Sipil*, 11(3), 220–227. <https://doi.org/10.21776/ub.rekayasasipil/2017.011.03.7>
- Sayd, G. A., Gana, F., & Kase, P. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 19(3), 264. <https://doi.org/10.22146/jsp.15688>



- Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Yogyakarta. *Akmenia*, 18(1).
- Sofana, F., Uyun, D. S., & Machkota, E. A. (2021). *Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri, Dan Bank Bni Kabupaten Magelang*. 15(2), 251–259.
- Sriyono, A. (2018). Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, dan Kontrol Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating. *Performance Bussiness and Management Journal*, 25(1), 51–61.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. UIN-Maliki Press.
- Wahab, at all. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 153–171.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4.
- Wijaya, T., & Budiman, S. (2016). *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*. Pohon Cahaya.
- wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and

job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.

Zimet, G. ., N.W., Zimet, S. ., & Farley, G. . (1998). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assesment*, 52, 30–41.

## Lampiran 1

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Enggar Safinatul Mufida

NIM/Jurusan : 18510035/Manajemen


Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM.

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	30 November 2021	Pengajuan Judul	1
2.	20 Januari 2022	Revisi Judul	2
3.	9 Maret 2022	Konsultasi BAB I-III	3
4.	18 Maret 2022	Revisi BAB I-III	4
5.	18 Maret 2022	Acc BAB I-III	5
6.	13 April 2022	Seminar Proposal	6
7.	21 April 2022	Revisi Proposal	7
8.	22 April 2022	Acc Proposal	8
9.	17 Mei 2022	Konsultasi Kesioner	9
10.	10 Juni 2022	Konsultasi BAB I-V	10
11.	13 Juni 2022	Revisi BAB I-V	11
12.	14 Juni 2022	Acc BAB I-V	12

Malang, 15 Juni 2022

Mengetahui  
Ketua Program Studi,

  
**Muhammad Sulhan, SE., MM.**  
**NIP. 197406042006041002**

## Lampiran 2

### BIODATA PENELITI

Nama : Enggar Safinatul Mufida  
Tempat, Tanggal lahir : Nganjuk, 17 Juli 2000  
Alamat : RT/RW 001/002, Desa Tanjungkalang, Kecamatan  
Ngronggot, Kabupaten Nganjuk  
Email : enggarsm17@gmail.com  
No HP : 0816 1532 9702

#### Pendidikan Formal

- SDN 1 Tanjungkalang
- MTsN Tanjungtani
- SMAN 1 Ngronggot

#### Pengalaman Organisasi

- Pengurus Ikatan Mahasiswa Kota Angin (IMAKA) UIN MALANG
- PH UNIT OLAHRAGA (UNIOR) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021
- Pengurus LP2 PAC IPNU IPPNU Kecamatan Ngronggot 2021-2022
- PH PR IPPNU Desa Tanjungkalang Tahun 2020-2022
- Pengurus Madrasah Relawan Regional Jawa Timur Tahun 2020-2022

### Lampiran 3

#### Daftar Pertanyaan Variabel Konflik Peran Gand

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa kurang dan tidak memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga					
2	Saya menggunakan waktu libur untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya di RS					
3	Permasalahan dalam keluarga sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja di RS					
4	Saya mendapatkan keluhan atau teguran dari keluarga akibat pekerjaan yang saya jalani					
5	Keluarga saya kurang merasakan peran saya sebagai Ibu Rumah Tangga di rumah					
6	Saya merasa kesulitan dalam menyeimbangkan peran saat menjalankan tugas sebagai Perawat dan Ibu Rumah Tangga					

#### Daftar Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya mendapat tugas dan tanggungjawab yang berat di RS					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya di RS di masa Pandemi memiliki risiko yang tinggi					
3	Saya merasa kurang memiliki waktu untuk beristirahat saat bekerja					
4	Saya merasa kurang memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan perawat lain saat bekerja					

5	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan tugas pekerjaan saya					
6	Saya senantiasa mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan saya					
7	Saya memiliki tanggungjawab yang besar di RS					
8	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi					
9	Permasalahan Rumah Tangga mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
10	Saya mendapatkan tambahan tuntutan pekerjaan					

#### Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan RS					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai petunjuk teknis					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan selalu berhati-hati dan teliti					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan					

### Daftar Pertanyaan Variabel Dukungan Sosial (Z)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya senantiasa mendapatkan perhatian dari keluarga					
2	Saya senantiasa memberi perhatian kepada perawat lain saat bekerja					
3	Saya senantiasa mendapatkan bantuan dari keluarga saat mengerjakan pekerjaan rumah					
4	Saya senantiasa mendapatkan pertolongan dari perawat lain saat bekerja					
5	Saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari keluarga atas pekerjaan saya					
6	Saya mendapatkan penghargaan saat bertugas					
7	Saya senantiasa mendapatkan usulan atau masukan dari keluarga saat menyelesaikan permasalahan					
8	Saya senantiasa mendapatkan saran dari perawat lain saat bertugas					

## Lampiran 4

### Jawaban Kuesioner (Konflik Peran Ganda)

X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6
2	3	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2
2	1	3	3	4	2
2	2	2	1	1	2
3	5	1	1	3	3
2	2	1	2	2	2
2	2	1	2	4	3
1	2	2	2	1	1
3	2	2	1	4	2
3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	3
4	2	3	2	2	2
4	1	3	2	3	3
4	1	3	4	3	4
2	1	4	4	2	2
2	1	1	4	4	4
2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	4	2
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
4	4	3	4	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	2
1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3



3	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	4
2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	4	2
2	2	2	1	2	2
4	2	2	3	3	3
4	2	4	2	4	3
2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	4	2
4	2	2	2	4	2
3	2	2	4	4	2
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	1	4	2	2	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1
3	2	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	2	3	2	2	2
3	2	2	1	2	2
3	2	2	1	2	2
2	2	3	2	2	1
2	4	3	3	3	3
2	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	4	2	4	2	2
2	4	3	3	3	3
2	4	2	2	2	2
2	1	3	2	2	2

2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3
2	1	2	2	3	2
5	3	3	3	3	3
4	3	2	5	4	3
3	1	2	4	3	3
4	4	3	2	3	4
2	1	2	2	4	2
4	3	2	4	5	4
4	3	2	4	4	3
3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3
4	3	2	4	5	4

*Lanjutan*

**Jawaban Kuesioner (Stres Kerja)**

X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	5	5	4	3
4	5	4	4	4	3	4	4	4	2
3	4	3	4	4	4	3	4	4	2
4	4	3	4	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	3	1
4	5	5	5	4	4	5	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
4	3	3	4	4	4	4	4	4	1
5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	1
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4





4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4
4	5	5	4	4	4
3	3	3	3	5	5
3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	5



*Lanjutan*

**Jawaban Kuesioner (Dukungan Sosial)**

Z.P1	Z.P2	Z.P3	Z.P4	Z.P5	Z.P6	Z.P7	Z.P8
4	4	5	3	4	3	3	4
4	3	4	2	4	3	4	2
4	4	2	3	3	2	4	2
5	3	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	2	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	2	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	2	5	3	1	2	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4
4	3	4	5	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3

4	3	2	2	4	2	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3
4	3	2	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	2	4	3	3	3	4
4	5	2	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	4	3	3	3	4
4	5	2	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	2	3	3	4
3	4	4	4	3	2	3	3
5	4	3	4	3	2	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	3	2	4	3
4	3	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	3	3	2	4	3

## Lampiran 5

### 1. Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda

<b>Correlations</b>		KONFLIK_PERAN_GANDA
X1.P1	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X1.P2	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X1.P3	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X1.P4	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X1.P5	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X1.P6	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
KONFLIK_PERAN_GANDA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### 2. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Peran Ganda

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

### 3. Hasil Uji Validitas Vraiabel Stres Kerja

#### Correlations

		STRES_KERJA
X2.P1	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P2	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P3	Pearson Correlation	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P4	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P5	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P6	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P7	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P8	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P9	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
X2.P10	Pearson Correlation	.280**
	Sig. (2-tailed)	.007

	N	91
STRES_KERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

## 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

### Correlations

		KINERJA_PERA WAT_WANITA
Y.P1	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y.P2	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y.P3	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y.P4	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y.P5	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y.P6	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
KINERJA_PERAWAT_WANITA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

## 7. Hasil Uji Vaiditas Variabel Dukungan Sosial

### Correlations

		DUKUNGAN_SOSIAL
Z.P1	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P2	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P3	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P4	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P5	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P6	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P7	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z.P8	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
DUKUNGAN_SOSIAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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



8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

9. Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.156	2.845		4.624	.000		
	X1	-.108	.075	-.131	-1.442	.153	.723	1.384
	X2	-.042	.051	-.065	-.815	.417	.921	1.086
	Z	.442	.063	.616	7.041	.000	.775	1.290

a. Dependent Variable: Y

10. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17011040
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.077
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a. Test distribution is Normal.

### 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.212	1.863		1.725	.088
X1	.007	.049	.017	.138	.890
X2	.015	.034	.050	.458	.648
Z	-.077	.041	-.221	-1.871	.065

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.170	2.750

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Konflik\_Peran\_Ganda

### 13. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.303	2.319		12.203	.000
Konflik_Peran_Ganda	-.357	.082	-.433	-4.354	.000
Stres_Kerja	-.002	.064	-.004	-.036	.971

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita

### 14. Hasil Uji Mra (Konflik Peran Ganda)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.463	6.715		1.856	.067
Konflik_Peran_Ganda	-.158	.499	-.192	-.318	.752
Dukungan_Sosial	.422	.220	.589	1.915	.059
X1_Z	.001	.017	.036	.068	.946

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita



15. Hasil Uji Mra (Stres Kerja)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.174	14.488		1.807	.074
Stres_Kerja	-.483	.402	-.754	-1.202	.232
Dukungan_Sosial	-.048	.509	-.067	-.095	.925
X2_Z	.015	.014	.981	1.054	.295

a. Dependent Variable: Kinerja\_Perawat\_Wanita

## Lampiran 6

 **RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan**   
Jl. Gatot Subroto No. 84 Telp. 0354 - 773115, 770182, Kelurahan Ngampel Kecamatan Mojoroto - Kota Kediri  
E-mail : rsmad.kotakediri@yahoo.com Website : www.rsmadkotakediri.com

Ikhlas dan Ikhlas dalam Pelayanan

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 917 /KET / II.6 AU / F / 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :



Nama : dr. Zainul Arifin, M. Kes  
Jabatan : Direktur  
Alamat : Jl. Gatot Subroto No. 84 Mojoroto Kota Kediri


Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Enggar Safinatul Mufida  
NIM : 18510035  
Jurusan : Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Negeri Malang

Benar - benar telah melaksanakan penelitian di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri pada tanggal 26 Mei sampai dengan 7 Juni 2022 dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri).

Demikian surat keterangan ini dibuat dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih

Kediri, 9 Juni 2022  
  
Direktur  
  
dr. Zainul Arifin, M. Kes  
NBM. 931.084

 Surabaya, Gresik, Sekapuk, Lamongan, Babat, Tuban, Sumberrejo, Bojonegoro, Kalitida, Sidoarjo, Sepanjang, Mojokerto, Mojoagung, Jombang, Nganjuk, Kota Kediri, Kab. Kediri, Kota Madiun, Ponorogo, Kab. Blitar, Kota Blitar, Kota Probolinggo, Rogojampi, Banyuwangi

## Lampiran 7



(Foto Bersama HRD (Tengah) dan Staff Diklat (kiri) RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)



(Foto Bersama Perawat RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)

Lampiran 8



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Enggar Safinatul Mufida  
NIM : 18510035  
Handphone : 0816 1532 9702  
Konsentrasi : SDM  
Email : enggarsm17@gmail.com  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	18%	10%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Juli 2022  
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M  
198710022015032004

## Lampiran 9

### Enggar Safinatul

#### ORIGINALITY REPORT

<b>17</b> %	<b>18</b> %	<b>10</b> %	<b>4</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>6</b> %
<b>2</b>	<b>e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</b> Internet Source	<b>5</b> %
<b>3</b>	<b>lib.unnes.ac.id</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>slideplayer.info</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>publikasiilmiah.unwahas.ac.id</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>ejournal.unsrat.ac.id</b> Internet Source	<b>1</b> %
<b>9</b>	<b>aimos.ugm.ac.id</b> Internet Source	<b>1</b> %