

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TENAGA KESEHATAN DENGAN
STRESS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM YULIDIN AWAY
TAPAKTUAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kebidanan

Oleh :

**SHANDRI REALITA
NIM 22040071**



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)
PROGRAM STUDI SARJANA KEBIDANAN
MEDIKA NURUL ISLAM
2023**

LEMBAR ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shandri Realita

Nim : 22040071

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk dalam Penulisan skripsi ini saya nyatakan dengan benar telah sesuai dengan kaidah-kaidah Penelitian ilmiah.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan di pertanggung jawabkan.

Sigli, 13 Desember 2023
Yang membuat pernyataan



(Shandri Realita)



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TENAGA KESEHATAN DENGAN
STRESS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM YULIDIN AWAY
TAPAKTUAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

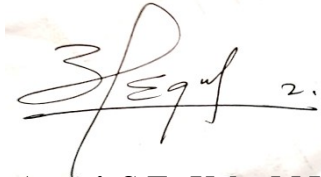
Oleh :

**SHANDRI REALITA
NIM 22040071**

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Sarjana Kebidanan Sekolah Tinggi Ilmu
Kesehatan Medika Nurul Islam

Sigli, 13 Desember 2023

Pembimbing



Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb

Mengetahui,
Ketua
Jurusan Sarjana Kebidanan
STIKes Medika Nurul Islam

**Bd. Yuliana, M.Keb
NIDN. 1301108901**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

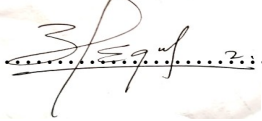
HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TENAGA KESEHATAN DENGAN STRESS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM YULIDIN AWAY TAPAKTUAN KABUPATEN ACEH SELATAN

Oleh

**SHANDRI REALITA
NIM 22040071**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Sarjana
Kebidanan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Nurul Islam
Sigli, 15 Desember 2023

Mengesahkan

Penguji I	: Ita Susanti, SST., M.Keb	1.
Penguji II	: Jeny Riska Vatica, S.Tr.Keb., M.KM	2.
Pembimbing/	: Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb	3. 
Penguji III		

Mengetahui
Ketua
STIKes Medika Nurul Islam

Ketua
Jurusan Kebidanan
STIKes Medika Nurul Islam

Ns. Tuti Sahara, M.Kep
NIDN. 1303088901

Bd. Yuliana, M.Keb., AIFO
NIDN. 1301108901

**PROGRAM STUDI SARJANA KEBIDANAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN MEDIKA NURUL ISLAM**

**SKRIPSI
15 Desember 2023**

xii + 6 BAB + 55 Halaman + 8 Tabel + 2 Skema + 11 Lampiran

**SHANDRI REALITA
NIM. 22040071**

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TENAGA KESEHATAN DENGAN
STRESS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM YULIDIN AWAY
TAPAKTUAN KABUPATEN ACEH SELATAN**

ABSTRAK

Konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pertentangan antar peran yang dimiliki wanita membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut akan berdampak pada stres kerjanya ketika berada di rumah sakit. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan tahun 2023. Jenis penelitian bersifat analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan yang sudah menjadi ibu di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan berjumlah 74 Tenaga Kesehatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu sebanyak 74 Tenaga Kesehatan. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki stress kerja sedang sebanyak 39 responden (52,7%), mayoritas responden memiliki konflik peran ganda tinggi dan sedang sebanyak 27 responden (36,7%), mayoritas responden memiliki *time based conflict* tinggi dan rendah sebanyak 25 responden (33,8%), dan mayoritas responden memiliki *strain based conflict* rendah sebanyak 29 responden (39,2%). Ada hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja, dengan *P Value* 0,000 ($P \leq 0,05$), Ada hubungan *time based conflict* dengan stress kerja, dengan *P Value* 0,001 ($P \leq 0,05$), dan Ada hubungan *strain based conflict* dengan stress kerja, dengan *P Value* 0,007 ($P \leq 0,05$). Kepada Tenaga Kesehatan yang memiliki peran ganda untuk dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya sehingga dapat menempatkan identitasnya baik di rumah maupun di tempat kerja.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stress Kerja
Daftar Bacaan : 30 buku + 20 artikel ilmiah (2008-2022)

**THE HIGHER SCHOOL OF HEALTH SCIENCE
MEDIKA NURUL ISLAM
MIDWIFERY DEPARTMENT**

SKRIPSI

December 15th, 2023

xii + 6 Chapters + 55 Pages + 8 Tables + 2 Figures + 11 Appendices

**SHANDRI REALITA
22040071**

**THE CORRELATION BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT OF HEALTH
WORKERS AND WORK STRESS AT YULIDIN AWAY PUBLIC
TAPAKTUAN HOSPITAL, ACEH SELATAN**

ABSTRACT

Multiple role conflict and work stress have a severe strong relationship. Conflicts between women's roles create obstacles in fulfilling other roles. If this continues, it will have an impact on work stress while in the hospital. The research purpose was to determine the correlation between the dual role conflict of health workers and work stress at Yulidin Away Public Tapaktuan Hospital, Aceh Selatan in 2023. This research was *Analytic* through *Cross-sectional* design. The population in the research was health workers at Yulidin Away Public Tapaktuan Hospital, Aceh Selatan. 74 respondents were taken as samples by using the *Total Sampling* method. To analyze the data, the researcher used a Chi-square test. The result showed that 39 respondents (52,7%) had high levels of work stress. It found that 27 respondents (36,7%) had a high and medium level of dual role conflict. It showed that 25 respondents (33,8%) had a high and low time-based conflict. It found that 29 respondents (39,2%) had a low strain-based conflict. In brief, there was a correlation between dual role conflict of health workers and work stress obtaining a P-value of 0,000 ($P \leq 0,05$). Therefore, health workers should have dual roles to increase their occupation professionalism so that they can manage their identity both at home and in the workplace.

Keywords : Dual Role Conflict, Work Stress

References : 30 books + 20 articles (2008-2022)

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, peneliti panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segala penyusunan bahasa maupun dari segala isinya maka dari itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini untuk masa yang akan datang.

Dalam penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ns. Tuti Sahara, M.Kep, selaku Ketua STIKes Medika Nurul Islam Sigli.
2. Bd. Yuliana, M.Keb, selaku Ketua Program Studi Sarjana Kebidanan STIKes Medika Nurul Islam Sigli.
3. Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan perhatian selama penyusunan skripsi ini.
4. Ita Susanti, SST., M.Keb selaku penguji I dan Jeny Riska Vatica, S.Tr.Keb., M.KM selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Seluruh dosen dan staf pengajar di STIKes Medika Nurul Islam yang telah mendidik dan mengajarkan peneliti, sehingga peneliti dapat menjadi orang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.
6. Sembah sujud peneliti ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda serta adik dan kakak yang telah mendidik peneliti dengan kasih sayang dan doa yang tiada hentinya serta membantu baik moril maupun materil demi terciptanya cita-cita peneliti.
7. Kepada seluruh sahabat-sahabat seangkatan yang telah memberikan dukukan kepada peneliti.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan oleh karena itu peneliti harapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi menyempurnakan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal ‘alamin.

Sigli, Desember 2023

(Peneliti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR SKEMA	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Bagi Peneliti	6
2. Bagi Institusi Pendidikan	6
3. Bagi Responden.....	6
4. Bagi Rumah Sakit.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Konsep Peran Ganda	7
1. Pengertian Peran.....	7
2. Penyebab Peran Ganda Wanita	10
3. Dampak Peran Ganda Wanita	11
4. Peran Ganda Wanita Karir	12
B. Konsep Konflik Peran Ganda.....	14
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	14
2. Bentuk Konflik Peran Ganda	15
C. Stress Kerja	19
1. Pengertian Stress Kerja	19
2. Sumber-sumber Stress.....	20
3. Gejala-Gejala Stress	20
D. Kerangka Teoritis	24
BAB III KERANGKA KONSEP	25
A. Kerangka Konsep	25
B. Hipotesis	26
C. Definisi Operasional	26
D. Variabel Pengukuran	27

BAB IV METODE PENELITIAN 29

A. Jenis dan Desain Penelitian 29

B. Populasi Dan Sampel 29

1. Populasi 29

2. Sampel 29

C. Tempat Dan Waktu Penelitian 30

1. Tempat 30

2. Waktu 30

D. Etika Penelitian 30

E. Alat Pengumpulan Data 32

F. Cara Penelitian 32

G. Pengolahan Data dan Analisa Data 33

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian 37

B. Hasil Penelitian 38

C. Pembahasan..... 44

D. Keterbatasan Penelitian 50

BAB VI PENUTUP 52

A. Kesimpulan 52

B. Saran 52

1. Bagi Peneliti Lainnya 52

2. Bagi Institusi Pendidikan 52

3. Bagi Responden..... 53

4. Bagi Rumah Sakit..... 53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional 26

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Stress Kerja Tenaga Kesehatan 39

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan..... 39

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi *Time Based Conflict* 40

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi *Strain Based Conflict*..... 40

Tabel 5.5 Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress
Kerja Tenaga Kesehatan..... 41

Tabel 5.6 Hubungan *Time Based Conflict* Dengan Stress Kerja Tenaga
Kesehatan..... 42

Tabel 5.7 Hubungan *Strain Based Conflict* Dengan Stress Kerja Tenaga
Kesehatan..... 43

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Kerangka Teoritis..... 24

Skema 3.1 Kerangka Konsep 25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	: Jadwal Kegiatan
Lampiran	2	: Rancangan Anggaran Skripsi
Lampiran	3	: Lembar Permohonan Menjadi Responden
Lampiran	4	: Lembaran Persetujuan Menjadi Responden
Lampiran	5	: Kuesioner
Lampiran	6	: Tabel Master
Lampiran	7	: Hasil SPSS
Lampiran	8	: Surat izin Penelitian dari STIKes Medika Nurul Islam Sigli
Lampiran	9	: Surat izin Penelitian dari Rumah Sakit Yulidin Away Tapak tuan
Lampiran	10	: Lembar Konsul Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era globalisasi, pelayanan prima merupakan elemen utama di rumah sakit dan unit kesehatan. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memenuhi standar pelayanan yang optimal. Tenaga keTenaga Kesehatanan merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan di rumah sakit. Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia yaitu sebanyak 500.000 orang, serta 80% dari kegiatan pelayanan di rumah sakit adalah pelayanan / asuhan keTenaga Kesehatanan (Departemen Kesehatan RI, 2016).

Tenaga Kesehatan wanita yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang pekerja wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja yang lebih besar (Daeng, 2012).

Menurut Anwar (2014) Pembagian tugas dalam keluarga menurut budaya tradisional seperti patriarkhi cenderung menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah dan wanita bertanggung jawab terhadap urusan rumah tangga. Sebaliknya

dalam keluarga yang menggunakan budaya modern atau egaliter, maka pencari nafkah dalam keluarga tidak akan dipermasalahkan. Keluarga yang berpandangan egaliter, cenderung meminimalisasikan pemisahan tugas dalam keluarga berdasarkan gender, sehingga lebih mudah melakukan negosiasi tugas dan berbagi tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga.

Pekerjaan Tenaga Kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien sangat rawan terhadap stres. Hasil penelitian PPNI tahun 2014 menunjukkan bahwa 50,9% Tenaga Kesehatan di Indonesia mengalami stress kerja yang ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan keluhan fisik seperti pusing, migraine, dan kelelahan kerja (PPNI, 2014). Penelitian yang dilakukan tahun 2015 di RSUD Kota Gorontalo menunjukkan bahwa dari total 49 Tenaga Kesehatan yang mengalami tingkat stres berat terdapat 27 Tenaga Kesehatan (55.1 %) (Urip, 2015). Hasil penelitian di Perancis menunjukkan bahwa sekitar 74% Tenaga Kesehatan di rumah sakit di Perancis mengalami stres kerja (Gelsema, 2015).

Sesuai budaya patriarkhi yang dianut di Indonesia seorang Tenaga Kesehatan wanita yang sudah berhasil dalam karir dan harus tetap menjalankan perannya sebagai ibu di rumah. Faktor pendukung seorang wanita melakukan peran ganda karena mendapatkan dukungan dari keluarga, rekan kerja dan alasan finansial. Wanita yang tidak mendapat dukungan dari keluarga dalam karir, namun tetap bekerja, akan merasa bersalah karena tidak memperhatikan dan mengurus anak dengan baik. Rasa bersalah yang dialami akan berpotensi menimbulkan konflik dan bisa menjadi stress karena melakukan peran ganda yang berjalan tidak beriringan (Setiyanto, 2016).

Setiap karyawan yang memiliki peran ganda harus bersiap menghadapi akan adanya kelelahan emosional, ketika mereka berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya dengan peranan dalam keluarga. Banyak faktor yang menjadi pemicu stress kerja pada seorang Tenaga Kesehatan seperti beban kerja, runitas pekerjaan, suasana lingkungan kerja, pengembangan karir, pengawasan atasan, hubungan interpersonal, budaya atau nilai yang dianut, dan konflik peran ganda (Thamrin, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) yang berjudul “Hubungan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan Wanita Di Ruang Rawat Inap, *Intensive Care* Dan IGD RSUD Tugurejo Semarang” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi Spearman Rank yang menunjukkan *P Value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) Nilai korelasi Spearman Rank yaitu sebesar 0,615 menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan hubungan yang kuat. Korelasi positif berarti semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka semakin tinggi tingkat stres kerja, begitu pula sebaliknya. Dari kedua penelitian dapat disimpulkan bahwa antara konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pertentangan antar peran yang dimiliki wanita membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut akan berdampak pada stres kerjanya ketika berada di rumah sakit. Stres kerja ini bisa dikaitkan dengan kualitas pekerjaannya dalam menghadapi pasien sebagai pekerja pelayanan publik yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab yang tinggi (Fita, 2017).

Masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada Tenaga Kesehatan wanita perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan dalam memberikan pelayanan. Apabila stres kerja Tenaga Kesehatan tinggi maka kinerja Tenaga Kesehatan menjadi rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja rumah sakit secara keseluruhan yang nantinya akan berdampak pada penurunan pendapatan rumah sakit. Hal ini terjadi karena minat masyarakat untuk memilih rumah sakit tersebut sebagai tempat mereka berobat menjadi menurun karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan (Bayley, 2017).

Hasil survei awal yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023 terhadap 5 Tenaga Kesehatan menunjukkan bahwa terdapat 3 Tenaga Kesehatan yang mengalami stres dalam pekerjaannya dan 2 Tenaga Kesehatan yang tidak stres dalam pekerjaannya. Hasil data awal yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan menunjukkan bahwa total Tenaga Kesehatan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan sebanyak 199 Tenaga Kesehatan sedangkan jumlah Tenaga Kesehatan wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak yaitu berjumlah 74 Tenaga Kesehatan (Data awal Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan, 2023).

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui hubungan *Time-based conflict* Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui hubungan *Strain-based conflict* Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Agar dapat mengaplikasikan dan memperdalam ilmu yang telah diperoleh di program studi kebidanan serta mendapat informasi tambahan mengenai stres kerja Tenaga Kesehatan dan konflik Tenaga Kesehatan yang berperan ganda sebagai ibu.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan masukan yang dapat menambahkan referensi atau pembendaharaan kepustakaan, sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

3. Bagi Responden

Sebagai bahan masukan serta sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan informasi bagi Tenaga Kesehatan dalam menambah pengetahuan tentang stres kerja Tenaga Kesehatan.

4. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan referensi untuk rumah sakit untuk lebih memperhatikan Tenaga Kesehatan yang berperan ganda sehingga Tenaga Kesehatan dapat mengoptimalkan kinerjanya dapat mengatasi stres kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Peran Ganda

1. Pengertian Peran

Menurut Tobing (2019), peran adalah bagian yang dimainkan seseorang pada setiap keadaan dan cara bertingkah laku untuk menyelelarkan diri dengan keadaan

Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan ini (status) seseorang. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peranan (Astuti, 2012).

Peran didefinisikan sebagai salah satu kodrat yang telah melekat pada diri manusia khususnya pada wanita sejak dulu. Adapun pembagian peran menurut tujuannya yaitu :

- a. Peran domestik yaitu kegiatan yang di lakukan oleh seseorang yang mengkhusus di dalam rumah tangga yang tidak menghasilkan pendapatan atau penghasilan melainkan hanya mengurus yang berkaitan dengan rumah tangga saja.
- b. Peran publik yaitu kegiatan yang di lakukan di luar rumah yang bertujuan untuk menghasilkan uang atau pendapatan.

Macam-macam pembagian peran yang terdapat di dalam suatu masyarakat yakni:

- a. Peran produktif. Peran produktif adalah kegiatan kerja yang menghasilkan pendapatan dalam bentuk uang yang dihasilkan seseorang guna mencukupi kebutuhan hidupnya.
- b. Peran reproduktif. Peran reproduktif adalah kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan hidup manusia dan keluarga seperti mengasuh anak, memasak, melahirkan (Astuti, 2012).

Peranan wanita dalam aktivitas rumah tangga berarti wanita sebagai ibu rumah tangga. Dalam hal ini wanita memberikan peran yang sangat penting bagi pembentukan keluarga sejahtera sebagai unit terkecil dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Astuti, 2012).

Begitu pula wanita adalah tiang dalam keluarga. Istilah tersebut menunjukkan bahwa wanita memiliki posisi vital ditengah-tengah keluarga dengan segala fungsi dan tugas yang kompleks. Dengan begitu peran wanita dalam rumah tangga menjadi tolak ukur suatu hubungan keluarga yang harmonis. Perempuan dan laki-laki pada hakikatnya mempunyai status yang sama dalam suatu masyarakat, yang membedakan adalah fungsi dan peran yang diemban untuk mengatasi berbagai masalah kehidupan manusia (Iswari, 2010).

Sebagai makhluk sosial yang mempunyai masing-masing peran dalam kehidupan bermasyarakat. Peran yang dijalankan oleh seorang wanita atau istri yang menjalankan dua tugas sekaligus sudah menjadi hal yang tidak biasa lagi dan dari tugas-tugas yang dijalankan seorang wanita sudah merupakan kodrat yang telah melekat didiri mereka yaitu sebagai ibu rumah tangga mengurus

anak dan suami disisi lain juga sebagai pencari nafkah untuk menambah penghasilan keluarga (Astuti, 2012).

Seorang wanita mempunyai peran yang sangat dominan dalam bentuk suatu rumah tangga yang harmonis. Adapun tugas atau peran yang disandang oleh seorang wanita yaitu:

- a. Wanita sebagai istri. Wanita tidak hanya sebagai Ibu rumah tangga tetapi juga sebagai pendamping suami seperti sebelum menikah, sehingga dalam rumah tangga tetap terjalin ketentraman yang dilandasi kasih sayang yang sejati. Wanita sebagai istri dituntut untuk setia pada suami agar dapat menjadi motivator kegiatan suami.
- b. Wanita sebagai ibu rumah tangga. Sebagai Ibu rumah tangga yang bertanggung jawab secara terus menerus memperhatikan kesehatan rumah dan tata laksana rumah tangga, mengatur segala sesuatu didalam rumah tangga untuk meningkatkan mutu hidup. keadaan rumah harus mencerminkan rasa nyaman, aman, tentram, dan damai bagi seluruh anggota keluarga.
- c. Wanita sebagai pendidik. Ibu adalah wanita pendidik pertama dan utama dalam keluarga bagi putra-putrinya. Menanamkan rasa hormat, cinta kasih kepada tuhan yang Maha Esa serta kepada masyarakat dan orang tua. Pada lingkungan keluarga, peran Ibu sangat menentukan perkembangan anak yang tumbuh menjadi dewasa sebagai warga negara yang berkualitas dan pandai (Astuti, 2012).

Demikian juga dengan fungsi seorang Ibu. Ibu merupakan figur yang paling penting menentukan dalam membentuk pribadi seorang anak. Karena dari orangtua lah anak mendapatkan pendidikan pertama di dalam keluarga khususnya seorang Ibu yang setiap saat berada di rumah mengurus dan mendidik anak-anaknya (Astuti, 2012).

2. Penyebab Peran Ganda Wanita

Menurut Astuti (2012) menyebutkan bahwa motif tingginya keterlibatan perempuan bekerja adalah:

- a. Kebutuhan finansial. Kondisi ekonomi keluarga seringkali memaksa perempuan untuk ikut bekerja untuk menambah penghasilan keluarga. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak mempunyai pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah.
- b. Kebutuhan sosial-relasional. Perempuan memilih untuk bekerja karena mempunyai kebutuhan sosial relasional yang tinggi. Tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang di peroleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal di rumah.
- c. Kebutuhan aktualisasi diri. Bekerja adalah salah satu jalan yang dapat digunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidup. Dengan berkarya, berkreasi, mengekspresikan diri, mengembangkan diri, membagikan ilmu

dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian pemenuhan diri melalui profesi atau pun karir. Ia merupakan suatu pilihan yang banyak diambil oleh para perempuan di zaman sekarang terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada perempuan untuk meraih jenjang karir yang tinggi.

Adapun juga kegiatan yang dilakukan seorang wanita atau Ibu rumah tangga mulai dari aktivitas sehari-hari yang berhubungan langsung dengan rumah tangga, disela-sela aktivitasnya tersebut mereka juga mencari penghasilan pada industri rumah tangga yang mereka mampu dan membantu suami memenuhi kebutuhan sehari-hari ditambah dengan bersosialisasi dengan masyarakat maupun kegiatan individual lainnya.

Banyaknya kegiatan atau peran yang dilakukan oleh seorang wanita menandakan bahwa wanita tersebut mengalami beban ganda atau peran ganda wanita dalam kehidupannya. Berbagai penyebab keikutsertaan wanita dalam mencari nafkah dikarenakan banyaknya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rumah tangga, ditambah penghasilan dari pihak suami yang kurang mencukupi, atau bahkan mencukupi tetapi melainkan istri menginginkan juga untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan sendiri (Astuti, 2012).

3. Dampak Peran Ganda Wanita

Lembaga keluarga sebagai arena kehidupan, ikut mewarnai kehidupan wanita dan mempunyai arti yang sangat besar. Seorang ayah atau ibu yang

selalu sibuk dengan berbagai macam pekerjaan, ataupun kegiatan lain, dapat membuat anak tidak menemukan jati dirinya, karena kurang dialog dan komunikasi dua arah dengan orang tua sebagai tempat bertanya.

Keterlambatan menyadari hal-hal seperti ini akan mengakibatkan bahaya yang justru akan kembali kepada diri orang tua sendiri dan keluarga. Sungguh kemalangan yang sangat menyedikan bagi kedua belah pihak (bagi anak itu sendiri dan kedua orang tuanya).

Bagi wanita yang memiliki karir untuk tidak melupakan kodratnya sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam kehidupan berumah tangga dan melalaikan peranannya sebagai seorang istri yang telah memiliki suami yang harus layani segala kebutuhannya begitu pula dengan anak-anaknya.

Wanita juga berfungsi sebagai penjaga rahasia atau semacam “sekretaris pribadi” yang siap untuk membantu dan memberi dorongan semangat kepada sang suami. Sikap mengabaikan yang sering dilakukan oleh para istri terhadap hal-hal semacam inilah yang merupakan salah satu penyebab para suami mencari sekretaris baru (lain), yang pada akhirnya karena sering bertemu dan berkumpul akan mengakibatkan terjadinya perselingkuhan dan hal-hal yang tidak diinginkan (Astuti, 2012).

4. Peran Ganda Wanita Karir

Peran ganda merupakan beberapa peran yang dimiliki oleh satu orang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam konteks wanita karier, peran ganda meliputi peran di dalam rumah tangga dan peran di luar rumah

(karier). Ketika seorang wanita (terutaman yang sudah menikah) memilih untuk berkarier, maka ia akan dihadapkan pada dua peran yang sama pentingnya, yaitu peran di dalam keluarga dan peran di dalam pekerjaan (karier).

Peran wanita sebagai istri dan ibu tidaklah mudah. Meskipun pekerjaan mengurus rumah tangga, melayani suami, dan merawat serta mendidik anak bukanlah kegiatan produktif secara ekonomi, namun pekerjaan tersebut sangat penting artinya bagi kehidupan anggota keluarga.

Menjalankan dua peran sekaligus secara tidak langsung memberikan dampak baik bagi wanita itu sendiri maupun bagi lingkungan keluarganya. Wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang berbeda. Di rumah mereka dituntut untuk berperan subordinat (memiliki kedudukan dibawah peran suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak namun di tempat kerja mereka dituntut untuk mampu bersikap mandiri dan dominan.

Peran ganda wanita karier memiliki konsekuensi yang sangat signifikan bagi keluarga. Pembagian peran wanita karier seringkali menimbulkan ketidakseimbangan, sehingga dapat menyebabkan peran yang saling tumpang tindih. Wanita karier umumnya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya di dalam rumah tangga dan perannya di dalam karier. Apabila kondisi ini terjadi dalam waktu yang lama, maka akan menimbulkan konflik keluarga dan pekerjaan (Suryadi, 2012).

B. Konsep Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa Latin *configgere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa Latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris, *conflict* yang kemudian diadopsi ke dalam bahasa Indonesia, konflik (Wirawan, 2016). Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dalam pihak tertentu (Fahmi, 2013).

Menurut Nurdiansyah (2012), konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja menurut Anoraga (1992) dalam Nurdiansyah (2012). Pada perempuan yang bekerja, mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Simamora (2012) menyatakan, konflik adalah mekanisme psikologis dasar yang berpusat pada tujuan yang saling bertentangan. Konflik hadir kapan saja ketika satu perangkat tujuan, kebutuhan atau minat tidak sesuai dengan

perangkat yang lain. Sedangkan peran menurut Luthans (2011) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Greenhouse dan Beutell (2012) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Adapun alat ukur yang digunakan untuk konflik peran ganda yaitu dengan kategori:

- a. Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
- b. Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %
- c. Rendah jika persentase jawaban < 56 % (Handoko, 2011).

2. Bentuk Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, menurut Greenhaus dan Beutell (2012) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

- a. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja, waktu lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Misalkan saja, ibu yang terlalu

bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam bersama anak atau ibu yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan Aini (2012) menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif pada konflik pekerjaan, yang berarti terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja. Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua yang sama-sama bekerja dan memiliki anak menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja.

Adapun alat ukur yang digunakan untuk konflik peran ganda *time-based conflict* yaitu dengan kategori:

- 1) Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
- 2) Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %
- 3) Rendah jika persentase jawaban < 56 % (Handoko, 2011)

b. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan sosial/dukungan dari anggota keluarga.

Tekanan inflasi dan kebutuhan manusia yang semakin kompleks dan bervariasi saat ini telah membuat banyak wanita untuk membantu suaminya dalam mencari nafkah dalam upaya memenuhi kebutuhannya tersebut.

Faktor individual adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Konflik ini terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya dimana tekanan dari peran lingkungan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contoh tekanan keluarga seperti: memiliki anak-anak yang masih kecil sehingga tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, memiliki tanggung jawab merawat orang tua, adanya konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Adapun alat ukur yang digunakan untuk konflik peran ganda *strain-based conflict* yaitu dengan kategori:

- 1) Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
- 2) Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %
- 3) Rendah jika persentase jawaban < 56 % (Handoko, 2011)

c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya

Tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan tentunya jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga lainnya. Keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada pemutusan kerja.

Adapun bentuk-bentuk konflik peran ganda menurut Gibson (2015) dalam Wirakristama (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut

rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

C. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Luthans (2011) menyatakan, stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

Mangkunegara (2013) menyatakan stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress ini nampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2. Sumber-sumber Stress

Sumber stres (stressors) adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres (Wijono, 2014). Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita menurut Wirakristama (2011), yaitu:

- a. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, overskills, underutilization skills, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
- b. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

3. Gejala-Gejala Stress

Menurut Robbins (2016) Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu:

- a. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala

dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

b. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 2011).

c. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Rini (2012) mengkategorikan indikator stress kedalam beberapa aspek:

- (1)Beban kerja yang tinggi,
- (2)Tingkat absensi,
- (3)Terlambat masuk kerja,
- (4)Tuntutan/tekanan dari atasan
- (5)Prestasi dan penurunan produktivitas,

(6)Ketegangan dan kesalahan,

(7)Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Luthan (2011) dalam Wirakristama (2011) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Antecedents stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri.

Menurut Wirakristama (2011) terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1) Stressors Di luar Organisasi

Stressors yang berasal dari variabel organisasi mencakup: perubahan sosial/individu, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi, dan keuangan, ras, dan kelas, serta kondisi tempat tinggal/masyarakat.

2) Stressors Organisasi

Selain stressors potensial yang terjadi diluar organisasi, terjadi juga stressors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat stressors di dalamnya, stressors makro level menurut Wirakristama (2011) dapat dibedakan menjadi:

- a) Kebijakan dan strategi administratif
- b) Struktur dan desain organisasi
- c) Proses organisasi
- d) Kondisi kerja

3) Stresor Tingkat Individu

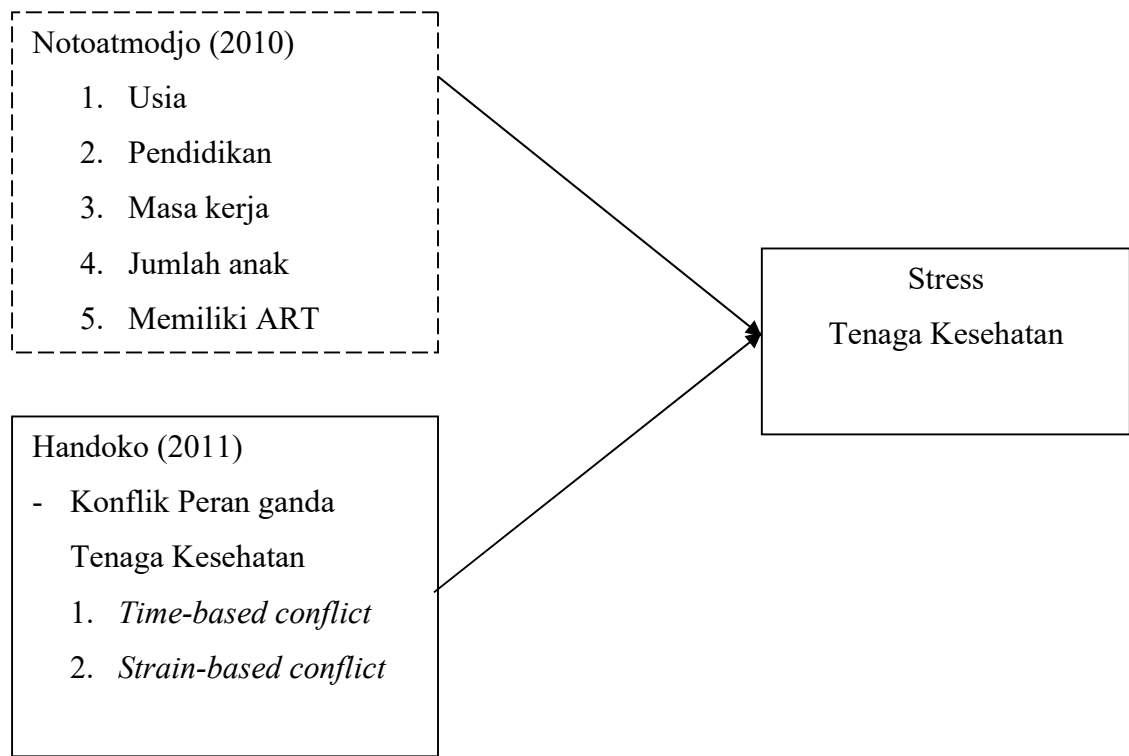
Individual stresor adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Meliputi: tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang di rasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

4) Stresor Tingkat Kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompokkelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik Gibson, (2015). Hubungan yang jelek termasuk kepercayaan yang rendah, dukungan rendah, minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba untuk menghadapi masalah yang dihadapi kepada pekerja. Bahwa ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan ambiguitas peran, kesenjangan komunikasi di antara orang-orang, dan kepuasan kerja yang rendah.

D. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian ini adalah hubungan antara teori-teori yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan, maka kerangka teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

 : Variabel yang diteliti

 : Variabel yang tidak di teliti

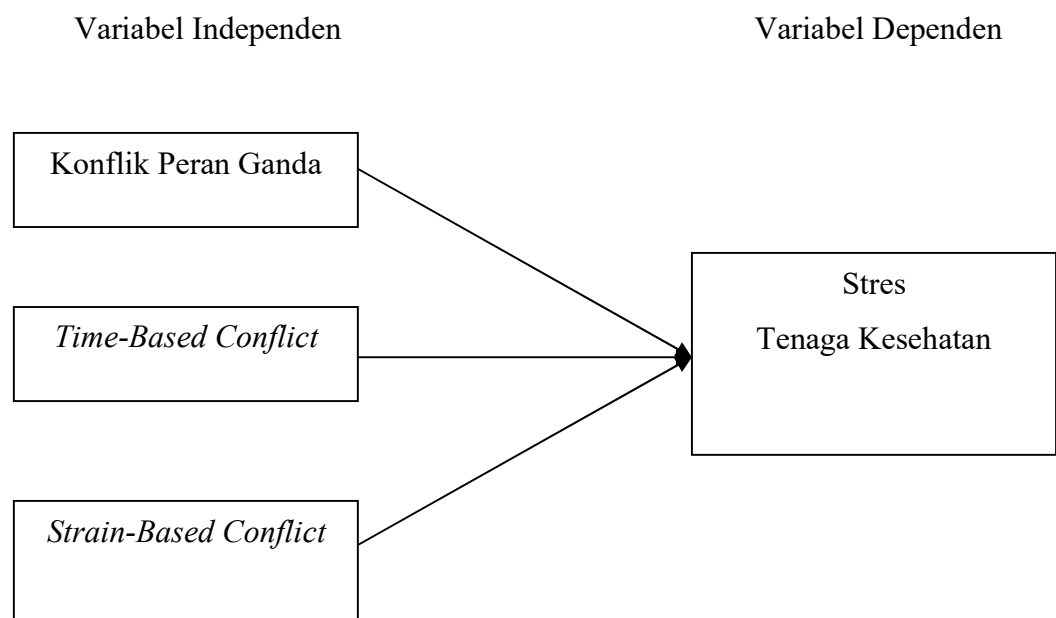
Skema 2.1 Kerangka Teoritis

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen, dimana pada variabel independen konflik Tenaga Kesehatan yang berperan ganda sebagai ibu sedangkan pada variabel dependen ditinjau dari segi stres kerja Tenaga Kesehatan (Notoatmodjo, 2010).



Skema 3.1 Kerangka Konsep

B. Hipotesis

1. Ha : Ada hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.
2. Ha : Ada hubungan *time-based conflict* Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023
3. Ha : Ada hubungan *strain-based conflict* Tenaga Kesehatan dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023

C. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
<i>Variabel Independent</i>						
1	Konflik peran ganda	Yaitu sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga	Kuesioner	Wawancara	Ordinal	1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah
2	<i>Time-based conflict</i>	Yaitu konflik peran ganda wanita yang timbul akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan	Kuesioner	Wawancara	Ordinal	1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah

		salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya				
3	Strain-based conflict	Yaitu konflik peran ganda wanita yang timbul akibat dari tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya	Kuesioner	Wawancara	Ordinal	1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah
Variabel Dependent						
1	Stres Tenaga Kesehatan	Yaitu suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami Tenaga Kesehatan dalam menghadapi pekerjaannya	Kuesioner	Wawancara	Ordinal	1. Rendah 2. Sedang 3. Tinggi

D. Variabel Pengukuran

- 1. Konflik peran ganda terdiri dari 3 kategori, antara lain :
 - a. Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
 - b. Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %
 - c. Rendah jika persentase jawaban < 56 % (Handoko, 2011).
- 2. Time-based Conflict terdiri dari 3 kategori, antara lain :
 - a. Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
 - b. Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %

- c. Rendah jika persentase jawaban $< 56 \%$ (Handoko, 2011).
3. *Strain-based Conflict* terdiri dari 3 kategori, antara lain :
- a. Tinggi jika persentase jawaban 76 – 100 %
 - b. Sedang jika persentase jawaban 56 – 76 %
 - c. Rendah jika persentase jawaban $< 56 \%$ (Handoko, 2011).
4. Stres Tenaga Kesehatan terdiri dari 3 kategori, antara lain :
- Kategori stres kinerja Tenaga Kesehatan yaitu :
- a. Rendah jika skor 0 – 18
 - b. Sedang jika skor 19 – 25
 - c. Tinggi jika skor > 26

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah bersifat *analitik* yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan variabel independent dan variabel dependent yang sifatnya bukan hubungan sebab akibat (Hidayat, 2013) bertujuan untuk mengetahui Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023. Dengan desain *crosssectional* yaitu studi yang mempelajari terjadinya efek, dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek yang di observasi sekaligus pada waktu yang sama (Isgiyanto, 2009).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan yang sudah menjadi ibu di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan berjumlah 74 Tenaga Kesehatan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Dalam penelitian besarnya populasi < 100 populasi, maka pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan seluruh populasi yang ada yaitu 74 responden.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023.

2. Waktu

Penelitian telah dilakukan pada tanggal 1 sampai 10 Desember 2023 (Lampiran 1).

D. Etika Penelitian

Menurut Wella (2017) ada beberapa tahapan etika penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Menghormati harkat dan martabat manusia (*respect for human dignity*)

Peneliti perlu mempertimbangkan hak-hak subyek untuk mendapatkan informasi yang terbuka berkaitan dengan jalannya penelitian serta memiliki kebebasan menentukan pilihan dan bebas dari paksaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian (*autonomy*). Beberapa tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat manusia, adalah: peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subyek (*informed consent*).

2. Menghormati privasi dan kerahasiaan subjek penelitian (*respect for privacy and confidentiality*)

Peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas baik nama maupun alamat asal subyek dalam kuesioner dan alat ukur apapun

untuk menjaga anonimitas dan kerahasiaan identitas subyek. Peneliti dapat menggunakan *koding* (inisial atau *identification number*) sebagai pengganti identitas responden.

3. Keadilan dan inklusivitas (*respect for justice and inclusiveness*)

Prinsip keadilan menekankan sejauh mana kebijakan penelitian membagikan keuntungan dan beban secara merata atau menurut kebutuhan, kemampuan, kontribusi dan pilihan bebas masyarakat. Sebagai contoh dalam prosedur penelitian, peneliti mempertimbangkan aspek keadilan *gender* dan hak subyek untuk mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.

4. Memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan (*balancing harms and benefits*)

Peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian guna mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin bagi subyek penelitian dan dapat digeneralisasikan di tingkat populasi (*beneficence*). Peneliti meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subyek (*nonmaleficence*). Apabila intervensi penelitian berpotensi mengakibatkan cedera atau stres tambahan maka subyek dikeluarkan dari kegiatan penelitian untuk mencegah terjadinya cedera, kesakitan, stres, maupun kematian subyek penelitian.

E. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 68 pertanyaan, yang berisi: 14 pertanyaan untuk variabel konflik peran ganda Tenaga Kesehatan yang berperan sebagai ibu (adopsi dari penelitian Rosyad, 2017), 40 pertanyaan untuk variabel *Strain base conflict* dan *time base conflict* (adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Filinia, 2014) dan 14 pernyataan untuk variabel stres pada Tenaga Kesehatan (adopsi dari DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*) yang dikemukakan oleh Lovibond, 1997)

F. Cara Penelitian

1. Tahap persiapan pengumpulan data.

Tahap persiapan pengumpulan data dilakukan melalui prosedur administrasi dengan mendapat izin dari Ketua STIKes Medika Nurul Islam Sigli. Kemudian izin dari Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan.

2. Teknik pengumpulan data.

Setelah mendapat izin dari Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan untuk melakukan penelitian. Selanjutnya peneliti menemui calon responden dan melakukan pengumpulan data dengan tahap sebagai berikut:

- a. Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan Penelitian ini serta meminta kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam Penelitian ini.
- b. Peneliti mengisi lembar persetujuan responden untuk dapat ditandatangani oleh responden.
- c. Selanjutnya peneliti membagikan kuesioner, Peneliti melakukan koreksi kembali kelengkapan jawabannya. Bila terdapat data atau jawaban yang tidak lengkap, peneliti langsung menanyakan kembali kepada responden agar dapat diisi kembali.
- d. Terakhir peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden atas kesediaannya berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Kemudian peneliti melaporkan kembali pada diklat Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan untuk mendapatkan surat keterangan telah selesai melakukan penelitian.

G. Pengolahan Data dan Analisa Data

1. Pengolahan data

Menurut Budiarto (2012) data yang telah didapatkan akan diolah dengan tahap-tahap berikut:

- a. *Editing*, Kegiatan pengeditan dimaksudkan untuk meneliti kembali atau melakukan pengecekan pada setiap jawaban yang masuk. Apabila terdapat kekeliruan akan dilakukan pencocokan segera pada responden.

- b. *Coding* merupakan kegiatan pemberian kode pada data yang terdiri atas beberapa kategori.
- c. *Transferring*, Kegiatan mengklasifikasikan jawaban, data yang telah diberi kode disusun secara berurutan dari responden pertama sampai responden terakhir untuk dimasukkan kedalam tabel sesuai dengan variabel yang diteliti.
- d. *Tabulating*, Kegiatan memindahkan data, pengelompokan responden yang telah dibuat pada tiap-tiap variabel yang diukur dan selanjutnya dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi.

2. Analisa Data

a. Analisa Univariat

Univariat adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik (Budiarto, 2012).

Analisa data dilakukan untuk masing-masing variabel yaitu dengan melihat persentase dari setiap tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi teramati

n = Jumlah responden yang menjadi sampel (Susilo, 2013).

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat merupakan analisis hasil dari variabel-variabel bebas yang diduga mempunyai hubungan dengan variabel terikat. Analisa yang digunakan adalah tabulasi silang. Untuk menguji hipotesa dilakukan analisa statistik dengan menggunakan uji data kategori *Chi square Test* (X^2) pada tingkat kemaknaannya adalah 95% ($P \leq 0,05$) sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya perbedaan yang bermakna secara statistik, dengan menggunakan program komputer. Melalui perhitungan uji *Chi Square* selanjutnya ditarik suatu kesimpulan bila nilai P lebih kecil atau sama dengan nilai alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan ada hubungan bermakna antara variabel terikat dengan variabel bebas (Machfoedz, 2008).

Aturan yang berlaku pada uji *Chi-Square* (X^2) untuk program komputerisasi seperti program SPSS adalah sebagai berikut :

- 1) Bila pada tabel *contingency* 2x2 dijumpai e (harapan) kurang dari 5, maka hasil uji yang digunakan adalah *fisher exact test*.
- 2) Bila pada tabel *contingency* 2x2 dan tidak dijumpai nilai e (harapan) kurang dari 5, maka uji yang digunakan adalah *continuity correction*.
- 3) Bila ada tabel *contingency* lebih dari 2x2, misalnya 3x2 dan lain-lain, maka hasil uji yang digunakan adalah *pearson chi square*.
- 4) Bila ada tabel *contingency* 2x3, 3x3 dan seterusnya ada sel dengan nilai frekuensi harapan (e) kurang dari 5, maka dilakukan koreksi

dengan menggunakan rumus *Yate's correction continue* atau *Likelihood Ratio* (Hastono, 2010).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Rumah sakit Umum Tapak Toen (Tapaktuan) pertama sekali didirikan pada tanggal 23 Januari 1938 yang berlokasi di tempat pendidikan Akademi Perawat Kesehatan (AKPER) Tapaktuan dan diresmikan pada tanggal 23 Januari 1939 oleh Yan Fiter V. Khorfec kihler (Wakil Gubernur Jenderal Belanda Kuta Raja), disaksikan oleh Raja-raja di Aceh Selatan dan para pejabat tinggi Belanda Lainnya di Aceh Selatan.

Akibat terus meningkatnya tuntutan masyarakat yang semakin membutuhkan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan bermutu, maka Proyek Kesehatan Pedesaan dan Kependudukan (Proyek ADB III Loan No. 1299-INO) merekomendasikan Pembangunan Rumah Sakit Baru di Tapaktuan.

Pada tanggal 26 Januari 1997 oleh Gubernur Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam Prof. Dr. Syamsuddin Mahmud telah melakukan peletakan batu pertama Pembangunan Rumah Sakit Tapaktuan di desa Gunung Kerambil, dan pada tanggal 13 Mei 1999 telah di resmikan oleh Gubernur Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam Prof. Dr. Syamsuddin Mahmud untuk digunakan sebagai tempat pelayanan kesehatan di Kabupaten Aceh Selatan.

Dalam memenuhi standar pelayanan nasional, rumah sakit RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan telah melaksanakan survey akreditasi yg terjadwal pada tanggal 16 s/d 18 Mei 2017 oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS)

dengan hasil Laporan Survey Akreditasi RSUD dr. H. Yuliddin Away dengan nomor KARS-SERT/1119/I/2018 mendapatkan Status Akreditasi “PARIPURNA”

Untuk tahun 2022 rumah sakit umum daerah dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan melaksanakan survei akreditasi Standar oleh Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan Indonesia (LAFKI) dengan hasil survey Akreditasi dengan Nomor 080/LAFKI/AKREDITASI/XII/2022 dan mendapatkan status Akreditasi “ PARIPURNA”.

Batas-batas Wilayah Rumah Sakit Yulidin Away Tapak Tuan Kabupaten Aceh Selatan adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Aceh Tenggara
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Subulussalam
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudra Hindia

B. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 74 responden untuk mengetahui Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023 yang dilakukan pada tanggal 1 sampai 10 Desember 2023 di peroleh dari data primer berdasarkan dari hasil rekapitulasi tabulasi, didapatkan data sebagai berikut:

1. Analisa Univariat

a. Stress Kerja

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Stress Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

No	Stress Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	21	28,4 %
2	Sedang	39	52,7 %
3	Tinggi	14	18,9 %
Jumlah		74	100 %

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden (100%), mayoritas responden memiliki stress kerja sedang sebanyak 39 responden (52,7%).

b. Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

No	Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	27	36,5 %
2	Sedang	27	36,5 %
3	Rendah	20	27 %
Jumlah		74	100 %

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden (100%), mayoritas responden memiliki konflik peran ganda tinggi dan sedang sebanyak 27 responden (36,7%).

c. Time Based Conflict

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi *Time Based Conflict* Di Rumah Sakit Umum Yulidin
Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

No	<i>Time Based Conflict</i>	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	25	33,8 %
2	Sedang	24	32,4 %
3	Rendah	25	33,8 %
Jumlah		74	100 %

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden (100%), mayoritas responden memiliki *time based conflict* tinggi dan rendah sebanyak 25 responden (33,8%).

d. *Strain Based Conflict*

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi *Strain Based Conflict* Di Rumah Sakit Umum
Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

No	<i>Strain Based Conflict</i>	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	17	23 %
2	Sedang	28	37,8 %
3	Rendah	29	39,2 %
Jumlah		74	100 %

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden (100%), mayoritas responden memiliki *strain based conflict* rendah sebanyak 29 responden (39,2%).

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja

Tabel 5.5
Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja
Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan
Aceh Selatan Tahun 2023

Konflik Peran Ganda		Stress Kerja						Jumlah		P Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tinggi	4	14,8	11	40,7	12	44,4	27	36,5	0,000
2	Sedang	3	11,1	22	81,5	2	7,4	27	36,5	
3	Rendah	14	70	6	30	0	0	20	27	
Jumlah		21	28,4	39	52,7	14	18,9	74	100	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden, terdapat 27 responden yang memiliki konflik peran ganda tinggi mayoritas mengalami stres tinggi sebanyak 12 responden (44,4%), dari 27 responden yang memiliki konflik peran ganda sedang mayoritas mengalami stress sedang sebanyak 22 responden (81,5%), dan dari 20 responden yang memiliki konflik pera ganda rendah mayoritas mengalami stress rendah sebanyak 14 responden (70%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,000 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

b. Hubungan *Time Based Conflict* Dengan Stress Kerja

Tabel 5.6
Hubungan *Time Based Conflict* Dengan Stress Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

<i>Time Based Conflict</i>		Stress Kerja						Jumlah		P Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tinggi	4	16	12	48	9	36	25	33,8	0,001
2	Sedang	3	12,5	17	70,8	4	16,7	24	32,4	
3	Rendah	14	56	10	40	1	4	25	33,8	
Jumlah		21	28,4	39	52,7	14	18,9	74	100	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang memiliki *time based conflict* tinggi mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 12 responden (48%), dari 24 responden yang memiliki *time based conflict* sedang mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 17 responden (70,8%) dan dari 25 responden yang memiliki *time based conflict* rendah mayoritas memiliki stress kerja rendah sebanyak 14 responden (56%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan *time based conflict* dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,001 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *time based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

c. Hubungan *Strain Based Conflict* Dengan Stress Kerja

Tabel 5.7
Hubungan *Strain Based Conflict* Dengan Stress Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

<i>Strain Based Conflict</i>		Stress Kerja						Jumlah		P Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tinggi	4	23,5	6	35,3	7	41,2	17	23	0,007
2	Sedang	4	14,3	21	75	3	10,7	28	37,8	
3	Rendah	13	44,8	12	41,4	4	13,8	29	39,2	
Jumlah		21	28,4	39	52,7	14	18,9	74	100	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden, terdapat 17 responden yang memiliki *strain based conflict* tinggi mayoritas memiliki stress tinggi sebanyak 7 responden (41,2%), dari 28 responden yang memiliki *strain based conflict* sedang mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 21 responden (75%) dan dari 29 responden yang memiliki *strain based conflict* rendah mayoritas memiliki stress kerja rendah sebanyak 13 responden (44,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan *strain based conflict* dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,007 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *strain based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023 yang dilakukan pada tanggal 5 sampai dengan 15 Oktober 2023, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 74 responden, terdapat 27 responden yang memiliki konflik peran ganda tinggi mayoritas mengalami stres tinggi sebanyak 12 responden (44,4%), dari 27 responden yang memiliki konflik peran ganda sedang mayoritas mengalami stress sedang sebanyak 22 responden (81,5%), dan dari 20 responden yang memiliki konflik peran ganda rendah mayoritas mengalami stress rendah sebanyak 14 responden (70%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,000 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara konflik peran ganda Tenaga Kesehatan dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

Masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada Tenaga Kesehatan wanita perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan dalam memberikan pelayanan. Apabila stres kerja Tenaga Kesehatan tinggi maka kinerja Tenaga Kesehatan menjadi rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja rumah sakit

secara keseluruhan yang nantinya akan berdampak pada penurunan pendapatan rumah sakit. Hal ini terjadi karena minat masyarakat untuk memilih rumah sakit tersebut sebagai tempat mereka berobat menjadi menurun karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan (Bayley, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) yang berjudul “Hubungan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan Wanita Di Ruang Rawat Inap, *Intensive Care* Dan IGD RSUD Tugurejo Semarang” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi Spearman Rank yang menunjukkan *P Value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) Nilai korelasi Spearman Rank yaitu sebesar 0,615 menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan hubungan yang kuat. Korelasi positif berarti semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka semakin tinggi tingkat stres kerja, begitu pula sebaliknya. Dari kedua penelitian dapat disimpulkan bahwa antara konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pertentangan antar peran yang dimiliki wanita membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut akan berdampak pada stres kerjanya ketika berada di rumah sakit. Stres kerja ini bisa dikaitkan dengan kualitas pekerjaannya dalam menghadapi pasien sebagai pekerja pelayanan publik yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara konflik peran ganda Tenaga

Kesehatan dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023.

Menurut pendapat peneliti, semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stress kerja Tenaga Kesehatan dan semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah pula stress kerja Tenaga Kesehatan. Hal ini dikarenakan dengan banyaknya konflik ataupun masalah yang dihadapi Tenaga Kesehatan baik masalah di rumah sakit maupun masalah di rumah akan menyebabkan Tenaga Kesehatan tersebut sulit untuk melaksanakan perannya sehingga dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja di rumah sakit.

2. Hubungan *Time Based Conflict* dengan Stress Kerja

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 25 responden yang memiliki *time based conflict* tinggi mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 12 responden (48%), dari 24 responden yang memiliki *time based conflict* sedang mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 17 responden (70,8%) dan dari 25 responden yang memiliki *time based conflict* rendah mayoritas memiliki stress kerja rendah sebanyak 14 responden (56%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan *time based conflict* dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,001 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *time based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Misalkan saja, ibu yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam bersama anak atau ibu yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini (2012) menemukan konflik keluarga berpengaruh positif pada konflik pekerjaan, yang berarti terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja. Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua yang sama-sama bekerja dan memiliki anak menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan hipotesis alternatif (Ha) peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara *time based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023.

Menurut pendapat peneliti, semakin tinggi *time based conflict* maka akan semakin tinggi stress kerja Tenaga Kesehatan dan semakin rendah *time based conflict* maka akan semakin rendah pula stress kerja Tenaga Kesehatan. Hal ini

dikarenakan semakin tingginya konflik keluarga akan mendorong terjadinya stress pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja Tenaga Kesehatan.

3. Hubungan *Strain Based Conflict* Dengan Stress Kerja

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 17 responden yang memiliki *strain based conflict* tinggi mayoritas memiliki stress tinggi sebanyak 7 responden (41,2%), dari 28 responden yang memiliki *strain based conflict* sedang mayoritas memiliki stress sedang sebanyak 21 responden (75%) dan dari 29 responden yang memiliki *strain based conflict* rendah mayoritas memiliki stress kerja rendah sebanyak 13 responden (44,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* dan pada derajat kepercayaan 95% dilakukan untuk mengetahui hubungan *strain based conflict* dengan stress kerja, diperoleh *P Value* 0,007 ($P \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *strain based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023.

Setiap karyawan yang memiliki peran ganda harus bersiap menghadapi akan adanya kelelahan emosional, ketika mereka berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya dengan peranan dalam keluarga. Banyak faktor yang menjadi pemicu stress kerja pada seorang Tenaga Kesehatan seperti beban kerja, runitas pekerjaan, suasana lingkungan kerja, pengembangan karir, pengawasan atasan, hubungan interpersonal,

budaya atau nilai yang dianut, dan konflik peran ganda berdasarkan *strain based conflict* (Thamrin, 2015).

Faktor individual adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Konflik ini terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya dimana tekanan dari peran lingkungan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contoh tekanan keluarga seperti: memiliki anak-anak yang masih kecil sehingga tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, memiliki tanggung jawab merawat orang tua, adanya konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhouse dan Beutell, 2012).

Hal ini sesuai dengan hipotesis alternatif (Ha) peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara *strain based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023.

Menurut pendapat peneliti, semakin tinggi *strain based conflict* maka akan semakin tinggi stress kerja Tenaga Kesehatan dan semakin rendah *strain based conflict* maka akan semakin rendah pula stress kerja Tenaga Kesehatan. Hal ini dikarenakan terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja

peran lainnya, dimana gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan sosial/dukungan dari anggota keluarga.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada stress kerja, konflik peran ganda, *time based conflict* dan *strain based conflict* saja.
2. Dalam proses penelitian ini, Tenaga Kesehatan yang dijadikan responden kurang kooperatif terhadap penelitian ini sehingga waktu yang dibutuhkan saat penelitian ini menjadi panjang.
3. Pada saat penelitian, terdapat banyak ketidaksesuaian jadwal Tenaga Kesehatan sehingga banyaknya waktu yang dihabiskan dalam mewawancarai responden.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman

yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023 dengan 0,000 ($P \leq 0,05$).
2. Ada hubungan *time based confict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023 dengan 0,001 ($P \leq 0,05$).
3. Ada hubungan *strain based conflict* dengan stress kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan tahun 2023 dengan 0,007 ($P \leq 0,05$).

B. Saran

1. Bagi Peneliti Lainnya

Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih banyak dan penelitian yang lebih kompleks lagi tentang stress kerja Tenaga Kesehatan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau pembendaharaan kepustakaan, sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

3. Bagi Responden

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Tenaga Kesehatan yang memiliki peran ganda untuk dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya sehingga dapat menempatkan identitasnya baik di rumah maupun di tempat kerja.

4. Bagi Rumah Sakit

Pada Rumah Sakit Yulidin Away Tapaktuan untuk dapat memberikan reward bagi Tenaga Kesehatan yang memiliki profesionalisme kerja tinggi sehingga Tenaga Kesehatan memiliki motivasi tinggi dan bekerja dengan lebih baik dalam pemberian asuhan pada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I. N. 2012. *Konflik Pekerjaan Keluarga: Antecedent dan Pengaruhnya terhadap Kemangkiran*. Tesis. Program Magister Psikologi. Jogjakarta: Universitas Gajah Mada.
- Anwar, H. 2014. *Hubungan Antara Otonomi Kerja, Orientasi Peran Gender Keluarga, Keseimbangan KerjaKeluarga Dengan Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda*. Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol.6 No.2. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/13312>
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti. 2012. *Buku Ajaran Asuhan Kebidanan Ibu 1 (Kehamilan)*. Yogyakarta : Rahima Press.
- Bayley, G. and Nancarrow, C. 2017. *Impulse purchasing: a qualitative exploration of the phenomenon*. *Qualitative Market Research: An International Journal* Volume 1 Number 2, pp. 99-114. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13522759810214271/full/html>
- Boles James S, W. Gary Howard & Heather Howard Donofrio. 2011. *An Investigation Into The Inter-Relationships of Work Family Conflict, Family-Work Conflit and Work Satisfaction*. *Journal of Managerial Issues*, (13), (3), 376-390. <https://www.jstor.org/stable/40604357>
- Budiarto, Eko. 2012. *Biostatistika untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- Cooper CL, Marshall J. 2011. *Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health*. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Daeng, L. C., Hartati, S., & Widyastuti, E. 2012. *Ketakutan Sukses Pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. *Jurnal Psikologi/setiabudi.ac.id*, 6.
- Departemen Kesehatan RI. 2016. *Profil Kesehatan Indonesia 2015*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.

- Fahmi ,Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung,: Alfabeta.
- Fita, E. D. 2017. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Wanita Pada RSUD A Wahab Sjahranie Samarinda*. Psikoborneo.
- Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper. 2012. *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface*. Journal of Applied Psychology 77 (1): 65-78.
- Gelsema. 2015. *Job Stress In The Nursing Profesion:The Influence Of Organizational And Enviromental Condition*. Int J Stress Manag. 2015;12(3):222–40.
- Gibson Ivanevich dan Donnelly. 2015. *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1 edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. 2012. *Source of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, Vol 10 No 1 (76)-(88).
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hastono, Sutanto Priyo. 2010. *Modul Analisis Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Irianto, Jusuf. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendekia.
- Isgiyanto. 2009. *Teknik Pengambilan Sampel pada Penelitian Non Eksperimental*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.
- Iswari, Ery. 2010. *Perempuan Makassar: Relasi Gender Dalam Folklor*. Yogyakarta: Ombak.
- Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. 2011. *Job and Life Attitudes of Male Executives*. Journal of Applied Psychology, Vol. 79 No.5, pp. 762-782
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior, ninth edition*. New york : Mc Graw Hill.

- Lovibond, P F. 1997. *The Structure Of Negative Emotional States: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories*. doi: 10.1016/0005-7967(94)00075-u. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7726811/>
- Machfoedz, Ircham. 2008. *Statistika Induktif Bidang Kesehatan, KeTenaga Kesehatan, Kebidanan, Kedokteran Bio Statistika*. Yogyakarta: Fitramaya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, S. C. Utami. 2015. *Mengembangkan Bakat Dan Kreativitas Anak Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurdiansyah, Ahmad Aminuddin, dkk. 2012. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Wanita terhadap Kinerjanya pada RS Syamrabu Bangkalan*. Madura : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura. [https://anzdoc.com/download/hubungan-konflik-peran-ganda-dengan-kinerja-Tenaga Kesehatan-rsud-day.html](https://anzdoc.com/download/hubungan-konflik-peran-ganda-dengan-kinerja-Tenaga-Kesehatan-rsud-day.html)
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kementerian Kesehatan RI. 2015. *Kesehatan dalam Kerangka Sustainable Development Goals (SDG'S)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rini, Jacinta F. 2012. *Psikologi Masalah Stres*. Jurnal Repistory Univetsitas Sumatera Utara.
- Rosyad , A. S. 2017. *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan Wanita Di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan Igd Rsud Tugurejo Semarang*. Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/55035/>
- Setiyanto, D. A. 2016. *Desain Wanita Karier Menggapai Keluarga Sakinah*. Yogyakarta: Deepublish.

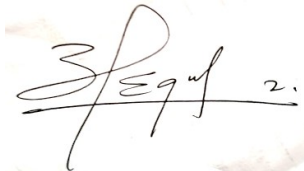
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Susilo, Andi. 2013. *Panduan Pintar Ekspor Impor*. Jakarta: TransMedia.
- Suyadi, Prawirasentono. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Thamrin, C. 2015. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobing, K. L, Diana Sulianti. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 11 (10), Maret 2009.
- Triaryati, Nyoman. 2013. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. 5(1), 85-96. <http://jmk.petra.ac.id/repository/transfer/MAN03050108.pdf>
- URIP, E. 2015. *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Ruang Interna RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo*. Skripsi, 1(841411112). https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/841411112/hubungan-shift-kerja-dengan-stres-kerja-pada-Tenaga_Kesehatandi-ruang-interna-rsud-prof-dr-h-aloei-saboe-kota-gorontalo.html
- Wella, Saputri. 2017. *Strategi Public Relations PT. Garuda Indonesia dalam Upaya Menjaga Citra Positif Perusahaan Melalui Program CSR Kemitraan*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara. <https://core.ac.uk/display/11517319>
- Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wirawan. 2016. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirakristama, Richardus Chandra., Suharnomo. 2011. *Analisis Konflik Peran Ganda (Work- Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/32813/>
- Zainal, Veithzal Rivai et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1

JADWAL KEGIATAN

No	Kegiatan	Bulan																											
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																												
2.	ACC Judul																												
3.	Penyusunan Skripsi																												
4.	Seminar Skripsi																												
5.	Perbaikan																												
6.	Pelaksanaan Penelitian																												
7.	Pengelola dan Analisa Data																												
8.	Penyusunan Skripsi																												
9.	Sidang Skripsi																												
10.	Perbaikan Skripsi																												

Mengetahui Pembimbing



(Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb)

Sigli, Desember 2023

Shandri Realita

Lampiran 2

RANCANGAN ANGGARAN SKRIPSI

No	Kegiatan Penelitian	Harga
1.	Biaya seminar dan sidang	Rp. 1.700.000,-
2.	Biaya studi kepustakaan	
	- Foto copy bahan dan print jurnal	Rp. 130.000,-
	- Foto copy internet	Rp. 70.000,-
3.	Biaya penyusunan skripsi	
	- Print skripsi	Rp. 180.000,-
	- Foto copy skripsi untuk seminar 3 rangkap	Rp. 70.000,-
	- Foto copy kuesioner	Rp. 30.000,-
	Biaya pelaksanaan pengumpulan data	
4.	- Biaya penelitian	Rp. 100.000,-
	- Transportasi	Rp. 100.000,-
TOTAL		Rp. 2.380.000,-

Lampiran 3

LEMBARAN PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Calon responden Penelitian

Aceh Selatan, Oktober 2023

di –

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa STIKes Medika Nurul Islam Prodi S-1 KeTenaga Kesehatanan.

Nama : Shandri Realita

Nim : 22040071

Akan mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023”.

Penelitian ini tidak menimbulkan kerugian, kerahasiaan informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Jika tidak bersedia menjadi responden, maka tidak akan ada ancaman atau paksaan. Dan jika memungkinkan untuk tidak mengundurkan diri dan menyetujui, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembaran persetujuan dan menjawab dengan sesungguhnya dan sejujurnya pertanyaan yang saya sertakan pada lembaran ini. Atas perhatian dan kesediaannya sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

(Shandri Realita)

Lampiran 4

LEMBARAN PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini bersedia menjadi responden untuk ikut berpartisipasi dalam pencarian data yang dilakukan oleh mahasiswa STIKes Medika Nurul Islam Sigli.

Adapun judul dari penelitian ini adalah “Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023”

Saya mengetahui bahwa informasi yang saya berikan ini sangat besar manfaatnya bagi pengembangan kesehatan di Indonesia khususnya di Aceh.

Aceh Selatan, Desember 2023

Responden,

(_____)

KUESIONER

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TENAGA KESEHATAN DENGAN STRESS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM YULIDIN AWAY TAPAKTUAN ACEH SELATAN TAHUN 2023

A. Identitas Responden/ Data Demografi

Tanggal Pengisian :

Nomor Responden :

Inisial Responden :

B. Peran Ganda Tenaga Kesehatan

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga				
2	Sepulang kerja saya terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan suami dan anak-anak				
3	Jam kerja saya mengurangi waktu saya bersama dengan anak saya				
4	Setiba dirumah dari tempat kerja, saya sudah kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orangtua				
5	Saya menghabiskan banyak waktu kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan				

	rumah				
6	Saat saya kembali kerumah, saya tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga				
7	Karena tuntutan pekerjaan, saya sering marah di rumah				
8	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja saya dikantor				
9	Kekuatiran tentang apa yang akan terjadi dirumah, membuat saya sulit bekerja dengan baik				
10	Saya sangat letih mengurus pekerjaan dirumah sehingga saya sudah keletihan saat bekerja				
11	Keluarga saya mengganggu sehingga saya susah untuk bekerja				
12	Jadwal kerja saya sering konflik dengan kehidupan keluarga saya				
13	Keluarga saya tidak menyukai pekerjaan dibawa ke rumah				
14	Karena masalah keluarga, saya sering marah di kantor				

(diadopsi dari Penelitian Rosyad, 2017)

C. Time Base Conflict

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

AS : Agak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tetap sabar menghadapi anak-anak walaupun sedang banyak tuntutan dari kantor						
2	Konflik dengan rekan di kantor seringkali membuat saya mudah marah di rumah						
3	Saya jarang mengantar/menjemput anak ke sekolah karena harus sampai ke kantor tepat waktu						
4	Saya menjadi lebih emosian dengan anak-anak saat menghadapi <i>deadline</i> tugas kantor						
5	Saya selalu memiliki waktu luang untuk bersantai di rumah bersama keluarga						
6	Saya mampu mengontrol emosi saya saat di rumah walaupun sedang mengejar <i>deadline</i> tugas						
7	Pekerjaan yang harus saya kerjakan membuat saya kurang memiliki waktu bersama pasangan						
8	Saya jarang mengerjakan tugas kantor di rumah						
9	Kesibukan saya dengan pekerjaan jarang mengganggu waktu saya untuk beraktivitas bersama keluarga						

10	Saya sulit untuk fokus dalam aktivitas keluarga karena masih memikirkan tanggung jawab di pekerjaan saya						
11	Saya seringkali harus membatalkan acara dengan keluarga karena tugas kantor						
12	Saya seringkali memikirkan tugas kantor yang masih harus dikerjakan saat saya sudah berada di rumah						
13	Aktivitas saya dengan keluarga tetap berjalan seperti biasa meskipun saya sedang mengalami konflik dengan rekan di kantor						
14	Saya tetap mempunyai waktu untuk bermain dengan anak-anak di tengah kesibukan saya dalam pekerjaan						
15	Waktu yang saya habiskan untuk bekerja seimbang dengan waktu yang saya habiskan bersama keluarga						
16	Masalah yang saya hadapi di kantor seringkali terbawa sampai ke rumah						
17	Pekerjaan saya membuat saya kurang memiliki waktu bersama keluarga						
18	Ketika sampai dirumah, saya dapat beraktivitas dengan nyaman tanpa memikirkan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi						
19	Pekerjaan saya mengurangi waktu saya bersama pasangan						
20	Saya selalu mampu berkonsentrasi dengan pekerjaan rumah tangga di tengah tanggung jawab pekerjaan yang harus saya selesaikan						

(diadopsi dari Penelitian Filinia, 2014)

D. Strain Base Conflict

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

AS : Agak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tetap bisa menyelesaikan tugas kantor dengan baik saat anak-anak pasangan menuntut perhatian saya						
2	Waktu yang saya habiskan untuk aktivitas keluarga mengurangi waktu saya untuk bekerja						
3	Ketika sampai di kantor, saya mampu bekerja dengan nyaman walaupun pasangan sedang sakit di rumah						
4	Ketika saya sedang berkonflik dengan pasangan atau anak-anak, saya menjadi sulit berkonsentrasi dengan pekerjaan						
5	Waktu yang saya sediakan untuk keluarga tetap memungkinkan bagi saya untuk mengambil lembur di kantor						
6	Ketika pasangan saya membutuhkan bantuan di rumah, saya akan menunda mengerjakan tugas kantor untuk membantunya						
7	Konflik yang saya hadapi di rumah jarang mempengaruhi kinerja saya di kantor						
8	Kesibukan saya dalam bekerja dapat berjalan seimbang dengan kewajiban saya di rumah						

9	Saya selalu fokus dalam bekerja tanpa terganggu dengan pertengkaran yang terjadi dengan pasangan atau anak-anak						
10	Saya ingin memiliki waktu untuk bekerja sebanyak waktu yang saya habiskan untuk kegiatan keluarga						
11	Saya menjadi kurang termotivasi dalam bekerja jika memikirkan anak-anak/pasangan yang sedang sakit di rumah						
12	Saya kurang mampu berkonsentrasi dengan pekerjaan saat sedang bertengkar dengan pasangan						
13	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor di tengah aktivitas saya bersama keluarga						
14	Kewajiban saya dalam keluarga jarang membuat saya terlambat sampai di kantor						
15	Meminta izin ke kantor untuk mengantar/ menjemput anak ke dokter adalah hal yang biasa saya lakukan						
16	Saya mampu menyelesaikan tanggungjawab saya di rumah tanpa mengganggu pekerjaan saya						
17	Aktivitas saya dengan keluarga jarang mengganggu pekerjaan saya						
18	Tanggung jawab yang harus saya selesaikan di rumah seringkali mempengaruhi kinerja saya di kantor						
19	Saya jarang memiliki waktu untuk menyelesaikan tugas kantor karena tuntutan keluarga						

20	Saya seringkali memikirkan tuntutan keluarga saat sedang berada di kantor						
----	---	--	--	--	--	--	--

(diadopsi dari Penelitian Filinia, 2014)

E. Stres Kerja Tenaga Kesehatan

Keterangan:

- 0 : Tidak ada atau tidak pernah
1 : Sesuai dengan yang dialami sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang
2 : Sering
3 : Sangat sesuai dengan yang dialami, atau hampir setiap saat.

No	Pernyataan	0	1	2	3
1	Menjadi marah karena hal-hal kecil/sepele				
2	Cenderung bereaksi berlebihan pada situasi				
3	Kesulitan untuk relaksasi/bersantai				
4	Mudah merasa kesal				
5	Merasa banyak menghabiskan energi karena cemas				
6	Tidak sabaran				
7	Mudah tersinggung				
8	Sulit untuk beristirahat				
9	Mudah marah				
10	Kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu				
11	Sulit mentoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang dilakukan				
12	Berada pada keadaan tegang				
13	Tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi anda untuk menyelesaikan hal yang sedang Anda lakukan				
14	Mudah gelisah				

(diadopsi DASS (Depression Anxiety Stress Scale) oleh Lovibond, 1997)

HASIL SPSS

1. Stress Kerja

FREQUENCIES VARIABLES=stress

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Stress Kerja

N	Valid	74
	Missing	0

Stress Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	28.4	28.4	28.4
	Sedang	39	52.7	52.7	81.1
	Tinggi	14	18.9	18.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

2. Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan

FREQUENCIES VARIABLES=konflik

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Konflik Peran Ganda

N	Valid	74
	Missing	0

Konflik Peran Ganda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tinggi	27	36.5	36.5	36.5
	Sedang	27	36.5	36.5	73.0
	Rendah	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

3. Time Based Conflict

FREQUENCIES VARIABLES=time

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Time Based Conflict

N	Valid	74
	Missing	0

Time Based Conflict

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	33.8	33.8	33.8
	Sedang	24	32.4	32.4	66.2
	Rendah	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

4. Strain Based Conflict

FREQUENCIES VARIABLES=strain

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Strain Based Conflict

N	Valid	74
	Missing	0

Strain Based Conflictt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	23.0	23.0	23.0
	Sedang	28	37.8	37.8	60.8
	Rendah	29	39.2	39.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

5. Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan dengan Stress Kerja

```

CROSSTABS
  /TABLES=konflik BY stress
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL RESID SRESID ASRESID
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Konflik Peran Ganda * Stress Kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%

Konflik Peran Ganda * Stress Kerja Crosstabulation

			Stress Kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Konflik Peran Ganda	Tinggi	Count	4	11	12	27
		Expected Count	7.7	14.2	5.1	27.0
		% within Konflik Peran Ganda	14.8%	40.7%	44.4%	100.0%
		% within Stress Kerja	19.0%	28.2%	85.7%	36.5%
		% of Total	5.4%	14.9%	16.2%	36.5%
		Residual	-3.7	-3.2	6.9	
		Std. Residual	-1.3	-.9	3.0	

	Adjusted Residual	-2.0	-1.6	4.2	
Sedang	Count	3	22	2	27
	Expected Count	7.7	14.2	5.1	27.0
	% within Konflik Peran Ganda	11.1%	81.5%	7.4%	100.0%
	% within Stress Kerja	14.3%	56.4%	14.3%	36.5%
	% of Total	4.1%	29.7%	2.7%	36.5%
	Residual	-4.7	7.8	-3.1	
	Std. Residual	-1.7	2.1	-1.4	
	Adjusted Residual	-2.5	3.8	-1.9	
Rendah	Count	14	6	0	20
	Expected Count	5.7	10.5	3.8	20.0
	% within Konflik Peran Ganda	70.0%	30.0%	.0%	100.0%
	% within Stress Kerja	66.7%	15.4%	.0%	27.0%
	% of Total	18.9%	8.1%	.0%	27.0%
	Residual	8.3	-4.5	-3.8	
	Std. Residual	3.5	-1.4	-1.9	
	Adjusted Residual	4.8	-2.4	-2.5	
Total	Count	21	39	14	74
	Expected Count	21.0	39.0	14.0	74.0
	% within Konflik Peran Ganda	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%
	% within Stress Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38.702 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	37.947	4	.000
Linear-by-Linear Association	23.562	1	.000
N of Valid Cases	74		

a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,78.

6. Hubungan Time Based Conflict dengan Stress Kerja

```

CROSSTABS
  /TABLES=time BY stress
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL RESID SRESID ASRESID

  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Time Based Conflict * Stress Kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%

Time Based Conflict * Stress Kerja Crosstabulation

			Stress Kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Time Based Conflict	Tinggi	Count	4	12	9	25
		Expected Count	7.1	13.2	4.7	25.0
		% within Time Based Conflict	16.0%	48.0%	36.0%	100.0%
		% within Stress Kerja	19.0%	30.8%	64.3%	33.8%
		% of Total	5.4%	16.2%	12.2%	33.8%
		Residual	-3.1	-1.2	4.3	

		Std. Residual	-1.2	-3	2.0	
		Adjusted Residual	-1.7	-6	2.7	
Sedang	Count	3	17	4	24	
	Expected Count	6.8	12.6	4.5	24.0	
	% within Time Based Conflict	12.5%	70.8%	16.7%	100.0%	
	% within Stress Kerja	14.3%	43.6%	28.6%	32.4%	
	% of Total	4.1%	23.0%	5.4%	32.4%	
	Residual	-3.8	4.4	-5		
	Std. Residual	-1.5	1.2	-3		
	Adjusted Residual	-2.1	2.2	-3		
Rendah	Count	14	10	1	25	
	Expected Count	7.1	13.2	4.7	25.0	
	% within Time Based Conflict	56.0%	40.0%	4.0%	100.0%	
	% within Stress Kerja	66.7%	25.6%	7.1%	33.8%	
	% of Total	18.9%	13.5%	1.4%	33.8%	
	Residual	6.9	-3.2	-3.7		
	Std. Residual	2.6	-9	-1.7		
	Adjusted Residual	3.8	-1.6	-2.3		
Total	Count	21	39	14	74	
	Expected Count	21.0	39.0	14.0	74.0	
	% within Time Based Conflict	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%	
	% within Stress Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.432 ^a	4	.001
Likelihood Ratio	19.281	4	.001
Linear-by-Linear Association	13.776	1	.000
N of Valid Cases	74		

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

7. Hubungan Strain Based Conflict dengan Stress Kerja

```

CROSSTABS
  /TABLES=strain BY stress
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL RESID SRESID ASRESID

  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Strain Based Conflictt * Stress Kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%

Strain Based Conflictt * Stress Kerja Crosstabulation

			Stress Kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Strain Based Conflictt	Tinggi	Count	4	6	7	17
		Expected Count	4.8	9.0	3.2	17.0
		% within Strain Based Conflictt	23.5%	35.3%	41.2%	100.0%
		% within Stress Kerja	19.0%	15.4%	50.0%	23.0%
		% of Total	5.4%	8.1%	9.5%	23.0%
		Residual	-.8	-3.0	3.8	

		Std. Residual	-4	-1.0	2.1	
		Adjusted Residual	-5	-1.6	2.7	
Sedang	Count	4	21	3	28	
	Expected Count	7.9	14.8	5.3	28.0	
	% within Strain Based Conflictt	14.3%	75.0%	10.7%	100.0%	
	% within Stress Kerja	19.0%	53.8%	21.4%	37.8%	
	% of Total	5.4%	28.4%	4.1%	37.8%	
	Residual	-3.9	6.2	-2.3		
	Std. Residual	-1.4	1.6	-1.0		
	Adjusted Residual	-2.1	3.0	-1.4		
Rendah	Count	13	12	4	29	
	Expected Count	8.2	15.3	5.5	29.0	
	% within Strain Based Conflictt	44.8%	41.4%	13.8%	100.0%	
	% within Stress Kerja	61.9%	30.8%	28.6%	39.2%	
	% of Total	17.6%	16.2%	5.4%	39.2%	
	Residual	4.8	-3.3	-1.5		
	Std. Residual	1.7	-8	-6		
	Adjusted Residual	2.5	-1.6	-9		
Total	Count	21	39	14	74	
	Expected Count	21.0	39.0	14.0	74.0	
	% within Strain Based Conflictt	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%	
	% within Stress Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	28.4%	52.7%	18.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.040 ^a	4	.005
Likelihood Ratio	14.047	4	.007
Linear-by-Linear Association	5.697	1	.017
N of Valid Cases	74		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,22.





LEMBAR KONSULTASI / BIMBINGAN SKRIPSI SKRIPSI

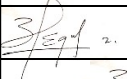
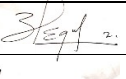
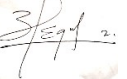
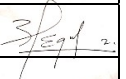
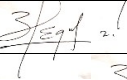
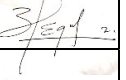
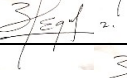
Nama Mahasiswa : Shandri Realita

NPM : 22040071

Program Studi : S1 Kebidanan

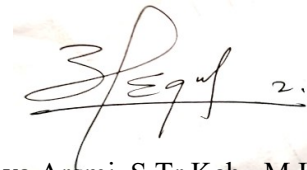
Pembimbing : Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb

Judul Skripsi : Hubungan Konflik Peran Ganda Tenaga Kesehatan Dengan
Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Yulidin Away
Tapaktuan Aceh Selatan Tahun 2023

No.	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	Senin, 9 Oktober 2023	Konsul judul	
2	Kamis, 19 Oktober 2023	Konsul BAB I	
3	Sabtu, 28 Oktober 2023	Konsul BAB II, III dan IV	
4	Selasa, 14 November 2023	ACC Proposal	
5	Senin, 11 Desember 2023	Konsul BAB V	
6	Senin, 11 Desember 2023	Konsul BAB VI	
7	Selasa, 12 Desember 2023	Konsul Skripsi	
8	Rabu, 13 Desember 2023	ACC Skripsi	

Sigli, 13 Desember 2023

Pembimbing



(Nova Arami, S.Tr.Keb., M.Keb)