

KINERJA PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT UNDATA: KONFLIK PERAN GANDA ATAU STRES KERJA?

Mirayanti

Lina Mahardiana

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako

Email author: mhirayanti05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja secara serempak dan parsial terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausal, populasi penelitian ini adalah 240 perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Undata Palu. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara serempak dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Perawat.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of multiple role conflict and work stress simultaneously and partially on the performance of female nurses at Undata Palu Hospital. The type of research used is causal descriptive, the population of this research is 240 married female nurses at Undata Palu Hospital. The sampling technique used in this study was purposive sampling, with a total sample of 71 respondents. Data collection technique used were observation, interviews, questionnaires and documentation. The scale used in this study is a Likert scale and the analytical tool used is multiple linear regression analysis. The result of this study indicate that multiple role conflicts and work stress simultaneously and partially have a significant effect on the performance of female nurses at Undata Palu Hospital.

Keywords: dual role conflict, job stress, nurse performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Karena fungsi utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan, maka pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pengelolaan rumah sakit. Dalam memberikan pelayanan yang profesional, seluruh komponen SDM rumah sakit dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Sumber daya yang dimiliki rumah sakit sangat mempengaruhi berhasil tidaknya pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit untuk itu diperlukan sumber daya yang terampil dan dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah perawat. Spesialis kesehatan, khususnya tenaga medis, sebagian besar dikuasai oleh wanita, hal ini terlihat dari besarnya pengaruh wanita dalam dunia kerja keperawatan. Selain itu, tenaga medis dituntut untuk siap dan bertindak profesional dalam melayani pasien yang memiliki karakteristik berbeda. Bagaimanapun juga, mereka juga diharuskan untuk tidak mencampurkan bentrokan keluarga dengan pekerjaan, sedangkan sebagai wanita yang sudah menikah dan menjadi pasangan dan ibu, mereka tetap diharuskan oleh keluarganya untuk selalu melakukan perannya sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya (Arlinda, 2019).

Bagaimanapun juga, mengalami dua bagian sekaligus, tepatnya sebagai seorang spesialis yang mencari nafkah, sebagai ibu rumah tangga sebagai pasangan bukanlah hal yang mudah. Wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki kewajiban dan kewajiban yang lebih berat dibandingkan dengan wanita yang masih *single*. Karena seorang wanita karir yang menikah akan merasa lebih sulit untuk membagi waktunya untuk menjumlahkan dua bagian yang dia lakukan. Kegagalan menjalankan dua bagian ini secara bersamaan akan mengakibatkan perselisihan bagian ganda (Riyanto dan Juanah, 2020). Di sisi lain, sebagai perwakilan yang hebat, mereka juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan langkah-langkah perusahaan dengan menampilkan eksekusi kerja yang hebat. Wanita pada bagian ini dikucilkan sebagai ibu rumah tangga sehingga sesekali bisa diintervensi dengan latihan dan konsentrasi dalam bekerja. Sebagai gambaran, di dalam perusahaan akan repot membagi tugas kepada perwakilan perempuan yang berperan sebagai ibu rumah tangga untuk bekerja di luar jam kerja atau tugas di luar kota. Guitian dalam (W.S., dkk 2010) mengutip kesimpulan dari beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perjuangan keluarga-pekerjaan terkait dengan pembolosan, penurunan efisiensi, kekecewaan kerja, komitmen organisasi berkurang, kebutuhan pemenuhan hidup, kegelisahan, kelemahan, masalah mental, kesengsaraan, penyakit fisik, penggunaan minuman keras, atau tekanan suami istri. Dalam ekspansi, perjuangan keluarga-pekerjaan juga dapat menurunkan eksekusi. Sehingga bentrokan bagian ganda yang tidak tertangani secara legitimasi dan terpuji juga dapat berdampak koordinatif terhadap perwakilan perempuan yang bekerja, karena dalam keadaan sesaat, sehingga mengalami tekanan mental (Tjokro dan Astheny, 2015). Dari observasi dan wawancara terhadap perawat yang berinisial ibu S menyebutkan yaitu *dual role conflict* yang terjadi pada beliau diakibatkan jam kerja yang mengharuskan mereka untuk memenuhi tanggung jawab sebagai istri, ibu, dan sekaligus perawat. Fenomena yang diangkat dari usulan penelitian ini yaitu jam kerja perawat yang disiplin dan padat, dan adanya keharusan mereka untuk melakukan pekerjaan di malam hari hingga dini hari sehingga membuat kinerja mereka pada saat bekerja menurun.

Menurut Nabila, *et al* (2019) perjuangan keluarga pekerjaan dicirikan sebagai bentuk perjuangan antara bagian-bagian di mana bagian tersebut memiliki bobot dari pekerjaan dan keluarga, karena kebutuhan penyesuaian dan ketidaksesuaian dalam menjalankan bagiannya. Di tempat kerja, seorang wanita yang mahir diharapkan untuk menjadi kuat, kompetitif, dan mampu melaksanakan komitmennya untuk bekerja. Sugiyanto, dkk (2016) mencirikan perselisihan pekerjaan-keluarga sebagai bentuk perselisihan antar peran di mana bobot pekerjaan dan bagian keluarga tidak sesuai satu sama lain dalam beberapa hal, di mana kerja sama di salah satu bagian ini menjadi lebih merepotkan karena permintaan untuk mengambil bagian dalam bagian itu. Menurut Kuswandi dalam Aulia dan Sasmita (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain seperti kepuasan karyawan, kemampuan/ kompetensi karyawan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2001) dalam (Kurniawati dan Solikhah 2012). Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

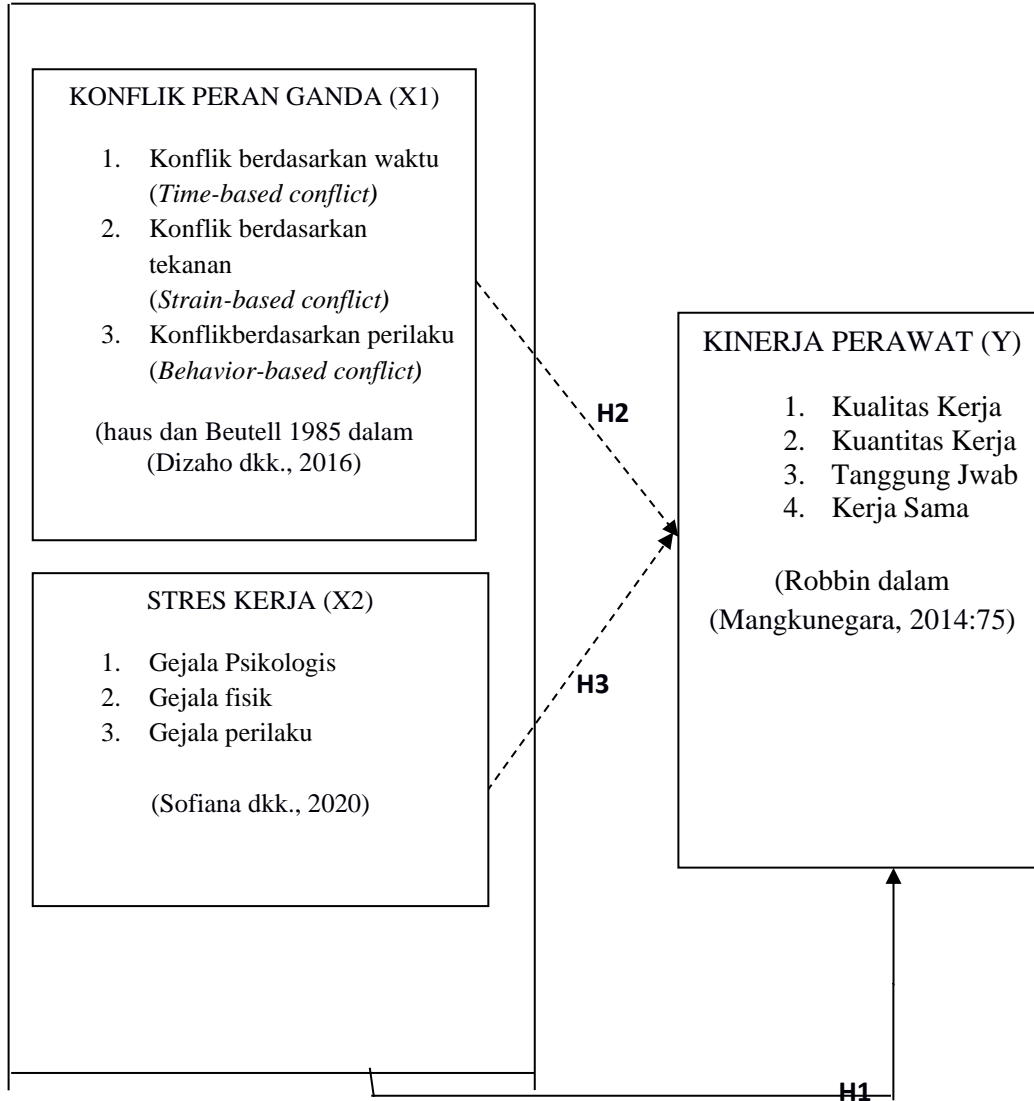
1. Perbaikan prestasi kerja,
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi,
3. Keputusan-keputusan penempatan,
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan,
5. Perencanaan dan pengembangan karir,
6. Penyimpanan-penyimpanan proses *staffing*,
7. Ketidakakuratan informasional,
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan,
9. Kesempatan kerja yang adil, serta
10. Tantangan-tantangan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwan dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan.
2. Sikap dan Perilaku, sikap seseorang ditentukan oleh perilaku sebagaimana apa yang diinginkan dilakukan orang-orang untuk menggapai tujuan tersebut. Dimensi kualitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu kebersihan diri dan hubungan dengan petugas lain.

3. Tanggung Jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui dua indikator yaitu hasil kerja dan mengambil.
4. Kerja Sama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semainkn baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan.

Adapun penelitian ini dibentuk oleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

————— : Pengaruh Secara Simultan
 - - - - - : Pengaruh Secara Parsial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini diteliti adalah variabel bebas (*independent variable*) yaitu konflik peran ganda dan stres kerja. Sedangkan kinerja perawat wanita memiliki peran sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan variabel-variabel yang telah diteliti, maka jenis penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif dan penelitian kausal.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Undata Palu. Objek penelitian ini adalah Perawat Wanita di Rumah Sakit Undata Palu, yang telah dilaksanakan pada Februari-Maret 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah 240 Perawat Wanita yang sudah menikah yang bertugas di 25 Ruang Rawat yang ada di Rumah Sakit Undata Palu. Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel diperoleh 71 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan kriteria-kriteria tertentu. Beberapa kriteria-kriteria sampel yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perawat Wanita di Rumah Sakit Undata Palu.
2. Sudah menikah ataupun pernah menikah.

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan penggunaan skala Likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *software* SPSS. Untuk menguji arti koefisien regresi secara serempak dilakukan dengan uji F, sedangkan untuk menguji pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t. Berikut merupakan rumus regresi linear berganda untuk menguji hipotesis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

n = Jumlah variabel independen ke- ...

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang merupakan Perawat Wanita di Rumah Sakit Undata Palu yang mayoritas berusia 36-45 tahun. Mayoritas memiliki 2 orang anak. Lama bekerja 11-25 tahun. Dengan mayoritas memiliki pendidikan terakhir DIII Keperawatan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah keseluruhan item pernyataan atau pertanyaan yang diajukan dalam instrumen (Kuesioner) penelitian benar-benar dapat mengukur variabel-variabel yang hendak diamati. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,3$, maka pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini seluruh pernyataan memenuhi syarat valid. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji ketepatan dan konsistensi kuesioner jika penelitian diulang, mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan $\geq 0,6$. Pada penelitian ini semua nilai *Cronbach Alpha* di atas nilai 0,6, maka status item pernyataan dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas penelitian ini diperoleh pada grafik *P-Plot* dimana titik-titik membentuk garis diagonal atau mendekati garis diagonal maka penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.
2. Uji multikolinearitas pada penelitian ini didapatkan dari nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas konflik peran ganda dan stres kerja $> 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10 , sehingga dapat dikatakan pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel faktor.
3. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat diperoleh pada grafik *Scatterplot* tidak membentuk pola tertentu kemudian data menyebar secara acak, hal ini berarti pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficient Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.857 | 4.543 | | 5.912 | 0.000 |
| | Konflik Peran Ganda | 0.458 | 0.173 | 0.318 | 2.650 | 0.010 |
| | Stres Kerja | 0.573 | 0.166 | 0.414 | 3.449 | 0.001 |

Sumber : Data, diolah (2022).

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda pada Tabel 1 di atas kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan Regresi Linear Berganda berikut.

$$Y = 26.857 + 0,458X_1 + 0,573X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 di atas kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi linear berganda berikut.

Adapun penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a adalah 26.857 yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja (X_1, X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu (Y). Hal tersebut berarti jika variabel konflik peran ganda dan stress kerja (X_1, X_2) = 0. Artinya = 0 yaitu ketika tidak terjadi konflik peran ganda dan stress kerja maka kinerja perawat meningkat. Jika kinerja perawat yang berada di Rumah Sakit Undata Palu meningkat tentunya kinerja yang didalam sebuah perusahaan atau dari pihak akademis (Rumah Sakit) juga meningkat.
2. Nilai koefisien regresi Konflik Peran Ganda (X_1) adalah sebesar 0.458 yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu (Y). Artinya jika konflik peran ganda meningkat maka kinerja perawat akan meningkat pula.
3. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X_2) adalah 0.573 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu (Y). Artinya jika stress kerja meningkat maka kinerja perawat akan meningkat pula.

Pengujian Hipotesis

Uji F. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27,555 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansinya nilai ini lebih besar dari F table yaitu 3.13 atau $F_{hitung} 27,555 > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000, karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis di terima artinya variabel konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu.

Uji t. Berdasarkan hasil uji t maka hasil pengujian variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Variabel konflik peran ganda (X_1) berepengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di

Rumah Sakit Undata Palu. Dengan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini yaitu besarnya probabilitas signifikan variabel konflik peran ganda (X_1) adalah $0,010 < \alpha = 0,05$ dengan demikian bahwa variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis di terima.

- b. Variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Dengan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini yaitu besarnya probabilitas signifikan variabel konflik peran ganda (X_2) adalah $0,001 < \alpha = 0,05$ dengan demikian bahwa variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis di terima.

Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R Square* (R^2) yang didapat sebesar 0,448. Penghargaan ini menunjukkan bahwa perubahan pada konflik peran ganda dan stres kerja mempengaruhi 44,8% terhadap perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu, sedangkan 55,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam pertimbangan ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang perlu di perhatikan adalah pada kebutuhan berdasarkan tekanan, oleh karena itu tekanan yang datang dari beban kerja maupun dari keluarga bahkan tekanan dalam diri seperti anak yang sedang sakit dirumah tentunya membuat para perawat merasa cemas pada saat bekerja karena jika anak sakit tentunya para ibu sangat khawatir begitu pula pada perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu, maka perlu diperhatikan karena dalam hal ini jika mengalami kecemasan tekanan akan mempengaruhi kinerja sebab kurangnya konsentrasi dan perhatian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ruswanti dan Jacobus (2013) dengan hasil yaitu Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu (Y). Maka jika konflik peran ganda dapat ditangani dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan kinerja perawat maka akan berdampak baik bagi pihak perusahaan. Peran ganda yang dimaksud yaitu bagaimana cara seorang perawat dapat membagi waktu antar tuntutan rumah tangga sebagaimana seorang ibu dalam mengasuh anaknya dirumah, sebagai seorang istri dalam rumah tangga itu sendiri dan untuk tuntutan pekerjaan yang sama hal pentingnya dengan karir pekerjaannya itu sendiri sebagai seorang tenaga kesehatan perawat di Rumah Sakit Undata Palu. Penelitian ini diperkuat hasil penelitian oleh Ruswanti dan Jacobus (2013) yang ditemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu (Y). Maka jika stress kerja dapat ditangani dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan kinerja perawat maka akan berdampak baik bagi pihak perusahaan stress kerja tidak selamanya berdampak negatif stress juga bisa meningkatkan pekerjaan dalam individu. Stres kerja meliputi tiga dimensi yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku yaitu yang pertama dimensi psikologis Artinya secara psikologis stress kerja tidak selamanya buruk akan tetapi dapat meningkatkan kinerja serta dapat memicu pengembangan karir dan untuk stress negatif dapat menyebabkan gangguan mental bagi pekerja yang tidak bisa mengendalikan suatu emosi jika semakin tinggi tingkat stress yang dimiliki oleh perawat maka secara psikologis akan menurunnya konsentrasi perasaan yang *sensitive* dan mudah marah rasa kepercayaan diri yang mulai hilang kecemasan serta kebingungan hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja yang menyebabkan kinerja menurun. Penelitian ini diperkuat hasil penelitian oleh Ruswanti dan Jacobus (2013) yang ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Konflik peran ganda dan stress kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Konflik peran ganda secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu. Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Undata Palu.

Saran

Bagi perawat di Rumah Sakit Undata Palu pada variabel Konflik Peran Gnda diharapkan adanya penelitian ini pihak Rumah Sakit Undata Palu dapat memperhatikan tingkat konflik peran ganda dari perawat, agar perawat juga bisa lebih kosentrasi dalam menjalankan kedua peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai tenaga medis (perawat) dan bagaimana cara agar terus diberikan dukungan untuk tetap semangat dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Bagi pihak Rumah Sakit Undata Palu dalam variabel Stres Kerja diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada perawat wanita yang sudah menikah, pihak Rumah Sakit Undata Palu perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada perawat tersebut dan bagaimana menanganinya.

Bagi pihak Rumah Sakit Undata Palu dalam variabel Kinerja perawat wanita Diharapkan mampu menjadi motivator bagi perawat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Bagi penelitian selanjutnya. Melihat masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan penelitian sedikit memberikan pemahaman dan masukkan konflik peran ganda dan stres terhadap kinerja. Selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia dengann objek penelitian yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Arlinda, Neneng Ngenda. 2019. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan." *Jurnal Humaniora* 2(2).
- Dizaho, Esther. Kadarko, Rohani. Salleh, dan Azrai. Abdullah. 2016. "The Impact of Work-Family Conflict on Working Mothers' Career Development: A Review of Literature." *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* 10(11):328–34.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. 9 ed.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawati, Dian dan Solikhah. 2012. "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap." *Kes Mas* 6(2).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nabila, Adintya, Hamidah Nayati Utami, dan Edlyn Khurotul Aini. 2019. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Servis Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 73(2).
- Riyanto, Indar, dan Juanah. 2020. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Negara Indonesia (bni) Syariah Cilegon." *jurnal ekonomi dan publik* 16(1).
- Ruswanti, Endang, dan Jacobus Ostevi Adolfin. 2013. "Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta." *Forum Ilmiah* 10(1):69–72.
- Sofiana, Evi, Tri Wahyuarini, dan Syarifah Novieyana. 2020. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak." *Jurnal inovasi bisnis* 8 1–15.
- Sugiyanto, Eko, Zulfa Irawati, dan Sri Padmantlyo. 2016. "Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)." *Jurnal of Islamic Economics and Business* 9(1).

- Tjokro, Cythia Imelda, dan Jean Rosa Asthenu. 2015. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon." *ARTHAVIDYA* 17(1):1–11.
- W.S., Christine, Megawati Oktorina, dan Indah Mula. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)." *jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 12(2).