

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI RSUD ROKAN HULU

Samuel Bernaldo Clinton Lumbantoruan ¹⁾, Raden Lestari Garnasih ²⁾, Ahmad Rifqi ³⁾

^{1),2),3)} Universitas Riau

¹⁾ saberclin.lumbantoruan@gmail.com

²⁾ r.lestari_ganarsih@yahoo.com

³⁾ ahmadrifqi69pku@gmail.com

Korespondensi author: saberclin.lumbantoruan@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2024]

Accepted [31 Desember 2024]

Kata kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Dukungan Sosial, Moderasi.

Keywords: Multiple Role Conflict, Work Stress, Nurse Performance, Social Support, Moderating.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah; (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah; (3) pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah; (4) pengaruh dukungan sosial dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 perawat wanita di RSUD Rokan Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposif. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Konflik peran ganda menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita. (3) Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita. (4) Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the effect of multiple role conflicts on the performance of married female nurses; (2) the effect of work stress on the performance of married female nurses; (3) the effect of social support in moderating dual-role conflicts on the performance of married female nurses; (4) the effect of social support in moderating work stress on the performance of married female nurses. The data collection method used in this study used questionnaires. The population in this study was 98 female nurses at the Rokan Hulu Regional General Hospital. This research is a quantitative research using purposive sampling techniques. Data were analyzed using descriptive statistics, prerequisite tests, moderated regression analysis. The results of this study show that (1) Multiple role conflict shows a negative and significant influence on the performance of female nurses. (2) Work stress has a significant effect on the performance of female nurses. (3) Social support is unable to moderate the influence of multiple role conflict on the performance of female nurses. (4) Social support is unable to moderate the influence of work stress on the performance of female nurses.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat di mana masyarakat dapat menerima pengobatan dan perawatan kesehatan. Karakteristiknya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kedokteran, kemajuan teknologi medis, dan keadaan sosial ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit harus terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan agar dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat guna mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan rumah sakit dan mendukung akses masyarakat, perlu adanya regulasi menyeluruh terkait penyelenggaraan rumah sakit. Hal ini penting untuk mengatur hak dan kewajiban semua pihak dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. (PPRI, 2021)

Perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di bidang keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Pelayanan ini didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan keperawatan yang diberikan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam kondisi sehat maupun sakit (Azhari, 2022).

Perawat harus mematuhi standar profesional yang ditetapkan oleh lembaga terkait, tetapi sering mengalami konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, perawat wanita merasa tertekan karena harus bekerja dan menjadi ibu rumah tangga secara bersamaan, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Wanita yang fokus pada karier sering mengabaikan tanggung jawab rumah tangga, menyebabkan perasaan bersalah dan konflik batin. Ini dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memahami dan mendukung perawat dalam mengatasi konflik peran ganda agar dapat menjalankan tugas dengan baik tanpa terbebani oleh perasaan bersalah yang berlebihan (Eva, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon” menghasilkan kesimpulan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Riyanto & Juanah, 2020).

RSUD Rokan Hulu adalah rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, Propinsi Riau tepatnya di Jl. Syekh Ismail, Pematang Berangan, Kec. Rambah, Kabupaten Rokan Hulu. RSUD Rokan Hulu didirikan pada tahun 2004 yang ditetapkan melalui Keputusan Bupati Rokan Hulu No.061 tahun 2004 sebagai rumah sakit tipe C dan mulai diresmikan fungsinya oleh Bupati Rokan Hulu pada 4 September 2004. Dimana RSUD Rokan Hulu satu-satunya rumah sakit yang menerima dan menangani pasien terkonfirmasi *positif COVID-19*, sehingga dibutuhkan kerja keras perawat saat merawat pasien. Pada Januari 2019 sampai dengan Desember 2022 di RSUD Rokan Hulu total kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 940.648 kunjungan sedangkan untuk rawat inap mencapai 265.932 kunjungan.

Hasil survei sebelumnya peneliti melihat dimana perawat mengeluhkan tentang pemakaian APD (Alat Pelindung Diri), menurut mereka tidak nyaman karena mengurangi ruang gerak mereka, petugas kesehatan bahkan cemas jangan sampai terpapar *COVID-19* dan keluarga mereka ikut terpapar (RSUD Rokan Hulu, 2022).

Wanita yang memiliki pekerjaan profesional sering disebut sebagai wanita karir. Wanita karir sering dianggap sebagai wanita yang cerdas dan modern. Terdapat beberapa alasan mengapa wanita memilih untuk mengejar karir, seperti faktor pendidikan, keadaan ekonomi, kebutuhan untuk mengembangkan diri, dan sebagainya. Banyak wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak, yang membuat mereka memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir.

Wanita karir sudah menjadi hal yang umum di Indonesia, menunjukkan bahwa perempuan juga mampu berkontribusi dalam dunia profesional. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada tahun 2020. Jumlah tersebut meningkat 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yaitu sebanyak 49,40 juta orang. Kemudian sebanyak 9,8% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 9,22%.

Berdasarkan laporan terbaru oleh WHO yang dilansir dari (Prasetyani, 2019) terkait kesetaraan gender dalam profesi kesehatan menyatakan bahwa dua per tiga sumber daya manusia di sektor kesehatan secara global adalah perempuan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya laporan statistik yaitu 79% perempuan di Asia Tenggara memiliki profesi sebagai perawat sedangkan 21% adalah perawat laki-laki. Selain itu, Berdasarkan data yang dilansir dari (Destaviani, 2020) dijelaskan bahwa terdapat 92,3% perawat yang terdaftar adalah wanita.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu masih terdapat ketidaksesuaian sehingga menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan menggabungkan sejumlah variabel yang ada pada penelitian terdahulu yakni konflik peran ganda dan stres kerja sebagai variabel independen, kinerja perawat sebagai variabel dependen dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

Penulis menjadikan dukungan sosial sebagai variabel moderasi karena dukungan sosial adalah suatu bentuk dukungan stimulan dari semua orang disekitar perawat. Adapun subjek pada penelitian-penelitian sebelumnya ialah seluruh karyawan baik perempuan ataupun laki-laki dan karyawan perempuan saja. Sehingga pada penelitian ini peneliti menetapkan perawat wanita telah menikah sebagai subjek penelitian, karena untuk menjawab permasalahan yang dialami oleh perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Rokan Hulu.

Pada tahun 2023 ditemukan data jumlah perawat wanita sebanyak 103 orang, menurut status pegawai terdapat perawat PNS sebanyak 48 orang dan perawat honor sebanyak 55 orang, diantaranya 98 orang yang sudah menikah dan 5 orang yang belum menikah.

Berdasarkan data penilaian kinerja perawat RSUD Periode bulan Januari-Desember 2023 dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kinerja termasuk dalam kategori baik sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja agar dapat memenuhi kriteria dengan kategori sangat baik dan istimewa. Jika dilihat dari segi kuantitas kerja, perawat dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target kerja perawat tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja perawat.

Berdasarkan survei awal peneliti terhadap 20 populasi perawat wanita yang telah menikah di RSUD Rokan Hulu yang peneliti ambil secara acak dan dilakukan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan koesioner didapatkan hasil bahwa pada kinerja perawat sudah cukup optimal. Hasil pra survei yang dilakukan peneliti ini menunjukkan permasalahan kinerja yang terletak pada masih kurangnya tenaga perawat dibandingkan jumlah kamar dan pasien rawat inap, sehingga terkadang terjadi keterlambatan layanan.

Konflik peran ganda perawat sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas rumah tangga, demi menyelesaikan tugas di rumah sakit secara profesional. Stres kerja yang dialami perawat dapat dikatakan sudah cukup tinggi. Namun mereka harus senantiasa hadir agar pasien dapat dilayani dengan baik sehingga cepat pulih dan bisa berganti dengan pasien baru. Dukungan sosial diketahui bahwa persentase jawaban responden yang menunjukkan dukungan sosial masih belum cukup memuaskan. Belum tercapainya dukungan sosial dalam hal ini bisa saja dipengaruhi konflik peran ganda dan stres kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Grand Theory pada penelitian ini adalah "*Theory of Goal Attainment of Imogene King*". Teori Pencapaian Tujuan dari Imogene M. King berfokus pada proses ini untuk membimbing dan mengarahkan perawat dalam hubungan perawat-pasien, bekerja sama dengan pasiennya untuk mencapai tujuan kesehatan yang baik.

Teori Pencapaian Tujuan King pertama kali diperkenalkan pada tahun 1960-an. Dari judulnya sendiri, model tersebut berfokus pada pencapaian tujuan hidup tertentu. Hal ini menjelaskan bahwa perawat dan pasien berjalan beriringan dalam mengkomunikasikan informasi, menetapkan tujuan bersama, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan kinerja adalah hasil operasi dan integritas operasi yang sudah pernah diraih saat menuntaskan kerja dan responsibilitas yang dibagikan pada waktu tertentu. Menurut Edison (2016) mengemukakan, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Menurut Ayu (2021) menyebutkan ada lima macam indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, efektifitas.

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda ialah suatu sikap antar peran dimana tekanan peran dari kerja serta keluarga saling tidak kompetibel dalam sebagian hal. Artinya keterlibatan dalam peran kerja menjadi lebih susah dibandingkan partisipasi dalam peran keluarga (Amiruddin, 2019). Konflik peran ganda adalah konflik dimana salah satu peran membuat peran lain lebih stress dan lebih keras, bisa diartikan antara peran kerja serta peran keluarga dapat menimbulkan hal negatif terhadap diri seseorang yang disebabkan banyaknya tanggung jawab (Choi et.al., 2013). Menurut Greenhaus & Beutell (2013) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda terdiri dari tiga indikator, adalah konflik berdasarkan waktu atau *Time-Based Conflict*, konflik berdasarkan ketegangan atau *Strain Based Conflict*, konflik berdasarkan perilaku atau *Behavior-Based Conflict*

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan stres kerja adalah sebuah ketegangan yang menyebabkan tak harmonisnya suasana kejiwaan pegawai yang bisa mengontrol jalan pikiran, perasaan dan keadaan pribadi. Stres kerja terbentuk akibat ultimatum berlimpah akan tugas yang dibagikan melalui perusahaan. Semakin besar stres kerja pegawai pada akhirnya semakin jelek pula efeknya atas kinerja seorang pegawai dan bisa menahan hasil harapan dan kemajuan. Menurut Luthans & Jonathan (2014), indikator stres kerja dapat dibagi menjadi tiga yaitu fisiologis, psikologis, perilaku.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah dukungan dari perseorangan maupun suatu kelompok yang dapat berupa perhatian, kenyamanan, penghargaan, apresiasi ataupun bantuan untuk personal. Dukungan sosial tersebut dapat dibagikan oleh sejumlah sumber contohnya orang tua, keluarga, teman, pasangan, dokter maupun masyarakat luas. Adapun perseorangan yang menerima dukungan sosial akan cenderung merasa bahwa mereka dihargai, dicintai serta selalu mendapatkan bantuan pada saat mereka membutuhkan. Selain itu, dukungan sosial yang nyata akan dapat memberikan efek yang baik pada kesehatan penerima dukungan (Friedman, 2016). Dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi yang mengarahkan subjek untuk percaya bahwa dia dicintai, dihargai dan termasuk dalam jaringan kewajiban bersama (Swarjana, 2022).

Menurut Friedman (2016) menyebutkan bahwa bentuk dan fungsi dukungan sosial menjadi 4 dimensi yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasional.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah RSUD Rokan Hulu yang berada di Jl. Syekh Ismail, Pematang Berangan, Rambah. Waktu penelitian berlangsung selama Desember 2023 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan perawat wanita di RSUD Rokan Hulu yang berjumlah 98 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh memilih seluruh tenaga kesehatan perawat wanita yang telah menikah di RSUD Rokan Hulu yang berjumlah 98 orang. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun metode teknik penelitian saat penelitian ini diantaranya wawancara, dokumentasi, kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh menggunakan uji kualitas data, metode analisa deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Inferensial

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	X1.1	0,817	0,1726	Valid
	X1.2	0,959	0,1726	Valid
	X1.3	0,959	0,1726	Valid
	X1.4	0,972	0,1726	Valid
	X1.5	0,969	0,1726	Valid
	X1.6	0,957	0,1726	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,842	0,1726	Valid
	X2.2	0,770	0,1726	Valid
	X2.3	0,909	0,1726	Valid
	X2.4	0,873	0,1726	Valid
	X2.5	0,890	0,1726	Valid
	X2.6	0,869	0,1726	Valid
	X2.7	0,736	0,1726	Valid
Dukungan Sosial (Z)	Z.1	0,420	0,1726	Valid
	Z.2	0,339	0,1726	Valid
	Z.3	0,420	0,1726	Valid
	Z.4	0,376	0,1726	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Z.5	0,459	0,1726	Valid
	Z.6	0,428	0,1726	Valid
	Z.7	0,469	0,1726	Valid
Kinerja Perawat (Y)	Y.1	0,811	0,1726	Valid
	Y.2	0,779	0,1726	Valid
	Y.3	0,848	0,1726	Valid
	Y.4	0,861	0,1726	Valid
	Y.5	0,821	0,1726	Valid
	Y.6	0,746	0,1726	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel konflik peran ganda, stres kerja, kinerja perawat wanita, serta dukungan sosial memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item-item yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,974	Reliable
Stres Kerja	0,938	Reliable
Dukungan Sosial	0,932	Reliable
Kinerja Perawat	0,902	Reliable

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil uji reliabilitas, yaitu 0,974 untuk kuesioner konflik peran ganda, 0,938 untuk kuesioner stres kerja, 0,932 untuk kuesioner dukungan sosial dan 0,902 untuk kuesioner kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88058699
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.054
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk masing-masing variabel sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

a. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.038	1.204		1.693	.094

X1	.032	.028	.227	1.131	.261
X2	-.051	.030	-.325	-1.709	.091
Z	.001	.033	.004	.029	.977

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan keterangan dari Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel konflik peran ganda sebesar 0,261, stres kerja sebesar 0,091, dukungan sosial sebesar 0,977. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.048	2.130		12.228	.000		
X1	-.163	.049	-.325	-3.299	.001	.280	3.576
X2	-.225	.052	-.402	-4.299	.000	.311	3.215
Z	.255	.059	.273	4.328	.000	.684	1.463

a. Dependent Variable: kinerja perawat
Sumber: Data Olahan, 2024

Dari keterangan pada Tabel 5 dapat diketahui dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel konflik peran ganda (X1) sebesar 0,280, Stres Kerja (X2) sebesar 0,311, Dukungan Sosial (Z) sebesar 0,684. Nilai Tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut > 0,1. Kemudian nilai VIF untuk variabel konflik peran ganda sebesar 3,576, stres kerja sebesar 3,215, dan dukungan sosial sebesar 1,464. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.784	.746		46.611	.000
Konflik Peran Ganda	-.232	.051	-.462	-4.512	.000
Stres Kerja	-.236	.057	-.422	-4.113	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 diatas dapat diperoleh hasil bahwa:

1. Hasil uji t untuk Konflik Peran Ganda (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar -4,512 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita (Y), karena nilai sig < 0,05 (0,000<0,05)
2. Stres kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,113 dan nilai signifikansi 0,000. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita (Y), karena nilai sig > 0,05 (0,971>0,05).

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.708	2.099

a. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik peran ganda

Pada Tabel 7 menunjukkan suatu koefisien korelasi sebesar 0,715, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel dependen kinerja perawat wanita dengan variabel independen (Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja). Hubungan yang didapat dalam data ini yaitu 0,715 dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,708. Sehingga hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen konflik peran ganda dan stres kerja yang mempengaruhi variabel independen (kinerja perawat wanita) sebesar 29,1% sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi variabel lainnya diluar model saat ini.

c. Uji Moderate Regression Linear Analysis

Tabel 8. Hasil Uji Moderate Regression Linear Analysis (Konflik Peran Ganda)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.061	4.807		5.214	.000
Konflik Peran (X1)	-.396	.226	-.791	-1.756	.083
Dukungan Sosial (Z)	.221	.162	.236	1.364	.176
X1Z	.003	.008	.120	.314	.755

a. Dependent variable: kinerja perawat

Berdasarkan hasil output pada tabel 8 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1_Z (Konflik Peran Ganda*Dukungan Sosial) > 0,05 dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) 0,755 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita. Variabel dukungan sosial hanya berperan sebagai independen dalam model hubungan yang dibentuk, maka variabel dukungan sosial merupakan moderator prediktor.

Tabel 9. Hasil Uji Moderate Regression Linear Analysis (Stres Kerja)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.894	5.322		3.738	.000
Stres Kerja (X2)	-.159	.225	-.285	-.708	.481
Dukungan Sosial (Z)	.474	.186	.508	2.555	.012
X2Z	-.007	.008	-.313	-.892	.375

a. Dependent variable: kinerja perawat

Berdasarkan hasil output pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X2_Z (Stres Kerja*Dukungan Sosial) 0,375 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) 0,012 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Variabel dukungan sosial hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk, maka variabel dukungan sosial merupakan moderator prediktor.

Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif.

Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan hubungan yang negatif. Secara parsial konflik peran ganda terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t. Artinya kinerja perawat wanita yang telah menikah dapat meningkat apabila konflik peran ganda dapat ditekan atau diturunkan.

Menurut Hasmin (2017) seseorang yang memiliki dua peran sekaligus yang dikerjakan secara bersamaan akan mengalami pergumulan kerja. Menurut Nabila dalam Sari (2021) konflik peran ganda sering timbul karena pekerjaan yang memiliki tuntutan atau beban kerja yang tinggi, konflik personal ditempat kerja atau permasalahan keluarga, perjalanan dinas dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga.

Apabila seseorang memiliki dua peran sekaligus kemungkinan keadaan tersebut akan mengganggu pikiran bahkan mental seseorang saat bekerja. Kemudian dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Sehingga dengan kata lain tuntutan yang datang tanggungjawab pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki seseorang tersebut yang kemudian dapat meningkatkan ketegangan atau konflik.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi. Nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan hubungan yang negatif. Secara parsial stres kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat wanita dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t.

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

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

Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berinteraksi dengan variabel konflik peran ganda dan juga tidak berhubungan signifikan dengan variabel kinerja perawat wanita maka variabel Z (Dukungan Sosial) tersebut merupakan variabel moderator prediktor. Nilai signifikansi untuk variabel $X1_Z$ (Konflik Peran Ganda*Dukungan Sosial) $> 0,05$ dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita.

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

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berinteraksi dengan variabel stres kerja dan juga tidak berhubungan signifikan dengan variabel kinerja perawat wanita maka variabel Z (Dukungan Sosial) tersebut merupakan variabel moderator prediktor. Nilai signifikansi untuk variabel $X2_Z$ (Stres kerja*Dukungan Sosial) $> 0,05$ dan nilai signifikansi variabel moderasi (Dukungan Sosial) $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan sosial tidak mampu memoderasi

pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Oleh karena hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat wanita tidak berpengaruh signifikan, maka dukungan sosial sebagai variabel moderasi tidak dapat dibuktikan secara statistik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuty & Devy (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Artinya ada tidaknya dukungan sosial dari keluarga tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat wanita yang telah menikah. Berdasarkan pengamatan kondisi lapangan, perawat wanita terutama yang telah menikah di RSUD Rokan Hulu mengelola stres kerja yang dialami dan menjalani tugas sebagai perawat sesuai dengan etika keperawatan, sehingga dalam pekerjaan perawat wanita yang telah menikah akan menghasilkan kinerja yang baik.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah konflik peran ganda menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Artinya kinerja perawat wanita yang telah menikah dapat meningkat apabila konflik peran ganda yang dialami perawat wanita yang telah menikah dapat ditekan atau diturunkan. Stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Artinya tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan kinerja perawat wanita yang telah menikah. Apapun kondisi yang dialami perawat wanita yang telah menikah, tetap harus bekerja secara profesional serta sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan rumah sakit. Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita. Artinya ada tidaknya dukungan sosial dari keluarga tidak mempengaruhi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja perawat wanita yang telah menikah. Hal tersebut disebabkan karena perawat wanita yang telah menikah mengelola emosi mereka dalam menjalankan tanggungjawab dua peran sekaligus. Jika pengelolaan emosional baik maka perawat tetap mampu bertahan dalam situasi konflik peran, sehingga kinerja karyawan akan stabil. Dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Artinya ada tidaknya dukungan sosial yang diterima baik dari keluarga ataupun rekan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan perawat wanita yang telah menikah. Perawat wanita terutama yang telah menikah mengelola stres kerja yang dialami dan menjalani tugas sebagai perawat sesuai dengan etika keperawatan, sehingga dalam pekerjaan perawat wanita yang telah menikah akan menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A. (2019). Mediating Effect of Work Stress on The Influence of Time Pressure, Work Family Conflict and role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Managemen*. 61(2), 434-454.
- Astuty, I., & Devy, N. F. D. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 902–908.
- Ayu, I. (2021). Peran Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Organisasi. (Skripsi Sarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Azhari. (2022). *Peran Krendensialing Dalam Meningkatkan Profesionalisme Perawat*. Cirebon:Yayasan Wijaya Bestari Samasta.
- Choi, H. J., & Kim, T.Y. (2013). Work Family Conflict, Work Family Facilitation, and Job Outcomes in the Korean hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 3(1), 1011-1028.
- Destaviani, P. (2020). *Pekerjaan Teratas yang Didominasi Wanita*. Pakuan:CV.Wijaya Mandiri
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV.Alfabeta.
- Eva. (2020). *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang:Ahlimedia Press.
- Friedman, M.M. (2016). *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta:Gosyen Publishing
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J (2013). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat Belas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasmin & Jumiaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Mitra Cendekia Media.
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah Studi pada PT. Sukorintex Batang. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 71-82.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok:PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumalaretna, D., & Yulianti, P. (2019). *Pengaruh Role Overload, Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya*. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 177–184.
- Luthans, F., & Jonathan, P. D. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada Karyawan divisi Operational dan Servis PT. Bank BRI Syariah. Tbk. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 73(10), 57-67.
- Prasetyani, D. (2019). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Neuropati Diabetik Pada Pasien Diabetes Melitus Tipe 2*. *Jurnal Kesehatan, Kebidanan, Dan Keperawatan*, 12(1), 40–49.
- PPRI. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumhaskitan*.
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau*. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86.
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon*. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- RSUD Rokan Hulu. (2022). *Data keluhan perawat*. Pasir Pengaraian: Keperawatan RSUD.
- Sari, I. K., Farha, T. R., Sanjaya, V. F., Manajemen, J., Syariah, B., Raden, U. I. N., & Lampung, I. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi*. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59.
- Swarjana. (2022). *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan Lengkap dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel, dan Contoh Kuesioner*. Yogyakarta: ANDI.
- Wijaya, T., & Budiman, S. (2016). *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*. Jakarta:Pohon Cahaya.