

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KECENDERUNGAN BURNOUT PADA PERAWAT RSUD PAMEKASAN

Arina Afira Putri

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: arinaputri@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat wanita RSUD Pamekasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 51 orang yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria perawat wanita di ruang inap, berstatus PNS dengan masa kerja minimal 2 tahun, menikah dan memiliki anak. Instrumen yang digunakan adalah skala konflik peran ganda dan skala *burnout*. Metode analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,853$ ($p < 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout*.

Kata Kunci : Konflik peran ganda, *burnout*, perawat

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between multiple role conflict and the tendency to burnout in female nurses at Pamekasan Hospital. This research used quantitative methods. Subjects in this were 51 people obtained by purposive sampling technique with the criteria of female in the host room, civil servants with a minimum work period of 2 years, married and having children. The data were collected using multiple role conflict scale and burnout scale. The data were analysed using product moment correlation to examine the relationship between multiple role conflicts with burnout tendency. The results showed the value of correlation coefficient of $r=0.853$ ($p < 0,000$). These results indicate that there is a relationship between multiple role conflicts with burnout tendencies.

Keywords: Multiple role conflict, Burnout, female nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang diberikan pada masyarakat sehingga memiliki peran dalam memajukan pembangunan kesehatan dan peran dalam meningkatkan derajat masyarakat di Indonesia (Fitriah dan Supriyanto, 2013). Oleh karena itu baik buruknya pelayanan yang diberikan dapat dilihat berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit.

Berdasarkan pusat data dan informasi kementerian kesehatan RI bahwa persentasi dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) menyatakan pada bulan Desember 2016, tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang berpersentasi terbesar di antara tenaga kesehatan yang lain yaitu berjumlah 29,66% dari hasil seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia. Hal ini membuktikan banyak tenaga kerja dalam sektor pelayanan sosial, yang akan dihadapkan pada tanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain.

Profesi perawat dianggap sebagai pekerjaan yang harus memenuhi kebutuhan pasien dengan menghadapi berbagai macam karakter (Gunadarsa dalam Anggraeni, 2009). Oleh karena itu dibutuhkan pelayanan

keperawatan dengan di dasari oleh kemampuan yang tinggi berdasarkan standar asuhan keperawatan, sehingga dapat terjamin kualitas dalam pelayanannya. Rumah sakit dalam memberikan pelayanannya dengan cepat, akan menimbulkan kondisi yang jenuh.

Kondisi kelelahan kerja (*Burnout*) yang dialami perawat disebabkan oleh faktor situasional dan juga individu, yang mengakibatkan pada asuhan keperawatan yang tidak efektif, karena *burnout* memberikan dampak terhadap emosi, sosial dan juga pencapaian prestasi pribadi. Berdasarkan hasil penelitian dari Azeem, dkk (2014) menemukan bahwa profesi perawat umumnya mengalami penuh tekanan dan tuntutan pekerjaan. Keduanya secara fisik dan psikologis menantang karena mereka berurusan dengan orang yang menderita masalah kesehatan besar atau kecil dan situasi yang mengancam jiwa. Hal ini mengakibatkan perawat rentan terhadap kelelahan karena terus menerus dihadapkan dengan *stressor* di tempat kerja. Kerentanan profesi perawat terhadap *burnout* tentu berdasarkan pada karakteristik pekerjaan yang dijalannya. Proses pemberian asuhan keperawatan melibatkan hubungan emosional karena perawat harus menerima respon emosional dari pasien

yang dirawatnya. Kontak emosional secara terus-menerus dengan pasien merupakan *stressor* bagi perawat, terlebih lagi jika pasien sulit untuk diajak kerja sama. Perilaku *burnout* yang terjadi berdasarkan penelitian yang dilakukan Hera, dkk (2016) yaitu mengalami kelelahan fisik, terjadinya emosi yang labil sehingga sering merasakan sakit kepala, pernah merasakan bosan dengan pekerjaannya yang dianggap sangat monoton karena terlalu banyak tuntutan, serta perawat berperilaku tidak disiplin dan absen dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara perawat wanita yang memiliki karakteristik sudah berkeluarga, perawat PNS dengan masa kerja minimal 2 tahun dan bertugas di ruang rawat inap. Gejala *burnout* yang terjadi pada salah satu perawat yang berada di ruang rawat inap anak mengalami emosi yang terkuras karena harus dihadapkan dengan pasien yang masih berusia sangat kecil, seperti saat melakukan pemasangan infus tentunya anak tersebut akan nangis sampai terkadang ada yang mengamuk, saat minum obat tentunya harus sabar dalam membujuk anak tersebut untuk mau minum obat, terkadang perawat merasakan jenuh dengan pekerjaannya yang sangat monoton dan banyaknya tuntutan, capek, pernah merasakan kecewa terhadap rekan kerja dan atasan karena merasa tidak dihargai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan delapan perawat yang berada di ruang inap dewasa, gejala *burnout* seperti mengalami kelelahan fisik yang ditandai rasa lesu, pusing, sehingga merasa kurang efektif dalam memberikan layanan terhadap pasien, merasakan emosi yang terkuras karena banyaknya pasien, merasa jenuh terhadap pekerjaan dengan banyaknya tuntutan tugas selain memberi layanan pada pasien, perawat juga harus melakukan tugas administratif, lebih sensitif terhadap orang lain seperti mudah marah saat menghadapi pasien dan juga keluarga yang tidak mau diberi saran oleh perawat. Saat melakukan studi pendahuluan peneliti juga melihat dari salah satu perawat yang berada di ruang inap dewasa sedang memarahi mahasiswa yang ingin mewawancarai perawat tersebut, namun perawat tersebut menolaknya dengan suara yang keras, kasar dan sikap acuh tak acuh terhadap mahasiswa tersebut.

Beban kerja dan tekanan waktu menjadi hal yang kuat dan konsisten terkait dengan kelelahan, khususnya kecapaian pada dimensi (Maslach, 2001). Beban kerja yang dirasakan oleh perawat berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara pada perawat wanita yang berada di ruang inap anak maupun dewasa secara acak diperoleh informasi bahwa beban kerja yang dirasakan terkait dengan jumlah perawat yang belum seimbang dibandingkan dengan jumlah pasien, manajemen ruang yang belum optimal sehingga tugas perawat makin berat karena disamping memberikan layanan pada pasien perawat juga harus melakukan tugas administratif seperti menulis rekam medis dan laporan perawat, kerumitan dalam pendataan pasien yang harus dilakukan dengan teliti, terkadang perawat memilih untuk bersikap acuh tak acuh terhadap pasien, karena harus menyelesaikan administrasi.

Tekanan lainnya yang dialami oleh perawat sehingga menjadikan tantangan pada perawat wanita yang sudah berkeluarga disebabkan oleh adanya kerja *shift* malam yang harus siap dan beresiko dalam kelalahan secara fisik dan emosional, juga akan mengurangi waktu berkumpul dengan keluarga. Fenomena ini dapat dilihat berdasarkan dari hasil wawancara dengan empat perawat yang berada di ruang inap secara acak yang pernah menjalankan *shift* malam. Gejala *burnout* pada perawat yang bertugas *shift* malam mengatakan lebih lelah dibandingkan *shift* pagi dan *shift* sore. Kemudian terdapat keluhan yang diutarakan oleh perawat yang berinisial A bahwa dirinya mengalami pusing, susah tidur yang disebabkan pola tidur tidak teratur, adanya perasaan cemas, terkadang merasa kurang konsentrasi. Keluhan lainnya juga disampaikan oleh perawat B dan perawat C. Perawat B mengatakan bahwa dirinya mengalami gangguan tidur yang disebabkan adanya perasaan cemas, selera makan menurun, merasa lelah, lesu, karena harus siaga dalam menghadapi pasien. Terkadang perawat merasa berat saat diminta bantuan untuk melayani pasien seperti dibangunkan pada tengah malam saat diminta untuk membuang *urine* pasien, membersihkan muntah pasien, dan lain-lain. Sedangkan perawat D mengatakan bahwa dirinya pernah merasakan bosan terhadap pekerjaannya, lesu, merasa tidak produktif saat bekerja, sulit berkonsentrasi, mudah terbawa emosi. Terkadang perawat D merasa tertekan saat ada keluhan dari beberapa keluarga pasien yang menganggap perawat lalai dan tidak ramah dalam memberikan pelayanan padahal menurut perawat D bahwa dirinya sudah memberikan asuhan pelayanan yang maksimal.

Menurut Maslach (2001) bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terbagi menjadi dua faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan konflik peran. Faktor selanjutnya adalah faktor individu yang meliputi karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, status pernikahan, dan juga pendidikan.

Berdasarkan kedua faktor yang mempengaruhi *burnout* terdapat konflik peran, yang menuntut antara pekerjaan dan juga keluarga. Sehingga keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat dipersepsikan dengan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional.

Perawat yang bekerja dan telah berumah tangga berarti mereka menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai seorang pekerja. Oleh karena itu, tentu memerlukan banyak energi dan keterlibatan kelelahan kerja yang disebabkan banyaknya beban kerja yang dihadapi, sehingga mereka harus menyeimbangkan waktu, tenaga, dan pikiran antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Greenhous & Beutell (1985) terjadinya konflik peran ganda disebabkan oleh tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Pengertian ini juga sependapat dengan Carlson, dkk (2002) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda terjadi karena adanya tekanan peran pekerjaan dan juga tekanan peran dari keluarga yang tidak sesuai. Ini mengindikasikan

bahwa konflik peran ganda menimbulkan adanya ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan keluarga sehingga berdampak negatif.

Berdasarkan hasil wawancara perawat wanita yang sudah berkeluarga di semua rawat inap, didapatkan informasi bahwa perawat tersebut mengeluh dalam pembagian waktu antara rumah tangga dan pergantian *shift* yang tidak menentu, apabila mendapatkan *shift* malam akan mengurangi waktu berkumpul dengan keluarga. Merasa kurangnya memberi perhatian terhadap keluarga karena berkurangnya ketersediaan waktu luang dengan keluarga. Mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan tugas sebagai perawat dengan tugas keluarga pada saat bersamaan, banyak yang menyaktakan masih sering melakukan aktivitas tugas rumah yang belum selesai pada saat bekerja dan sulit berkonsentrasi sehingga tugas pendokumentasian aspek tidak dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan fenomena konflik peran ganda yang ada pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di ruang rawat inap, diduga merupakan salah satu faktor penyebab dari *burnout*. Menjalankan dua peran dan tanggung jawab sebagai seorang perawat dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. Mereka harus menyeimbangkan waktu yang diakibatkan oleh jam kerja, pengaturan jadwal yang dimana tuntutan dari keluarga yang harus dapat menjalankan perannya sebagai seorang ibu seperti dalam memasak, mengurus anak, sehingga menuntut tanggung jawab kewenangan dan peran menjadi terbatas.

Seorang perawat yang tidak mampu dalam membagi waktu dan juga beban yang dihadapi menunjukkan bahwa perawat tersebut mengalami konflik peran ganda. Menurut Greenhous & Beutell (1985) terdapat tiga dimensi dari konflik peran ganda yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, *behaviour based conflict*. *Time based conflict*, karena adanya tuntutan waktu antara pekerjaan dan keluarga, sulit membagi waktu dalam memenuhi kewajiban pekerjaan dan kebutuhan keluarga, jika ini terjadi terus menerus menunjukkan pada kondisi dimensi burnout yaitu kelelahan emosional. *Strain based conflict* disebabkan oleh peran satu mempengaruhi peran lain, misalnya kecemasan yang diciptakan pekerja yang mengganggu dalam menjelaskan tugas keluarga dan sebaliknya, kondisi ini ditunjukkan pada dimensi burnout yaitu kelelahan emosional dan depersonalisasi (mudah marah, tidak peduli dengan lingkungan). Sedangkan *Behaviour based conflict* terjadi karena tidak sesuai antara perilaku yang diinginkan dengan peran lain, kondisi ini dapat mempengaruhi dimensi *burnout* pada pencapaian prestasi pribadi

Konflik peran ganda menyebabkan individu tidak dapat berfungsi normal dan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan (Almasitoh, 2011). Jika tidak ditangani dengan baik konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga, maupun lingkungannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan konflik peran ganda dengan

kecenderungan *burnout* pada perawat wanita di RSUD Pamekasan” sebagai judul penelitian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menguji hipotesis dan menekankan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angka-angka dan dalam melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistika (Sugiyono, 2012). Penelitian yang digunakan ialah penelitian korelasional dimana untuk mengidentifikasi sejauh mana variasi dari variabel berhubungan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Uji hipotesis dilakukan pada pendekatan kuantitatif sebagai tujuan utama untuk mengetahui apakah hipotesis awal diterima atau ditolak setelah dilakukan penelitian (Azwar, 2008).

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Pamekasan yang mana partisipan pada penelitian ini sejumlah 81 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan adalah perawat wanita di RSUD Pamekasan yang telah berkeluarga, status perawat PNS dengan minimal masa kerja dua tahun, dan perawat di bagian ruang inap. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kuisioner skala psikologis konflik peran ganda dan kecenderungan *burnout*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 81 perawat di RSUD Pamekasan, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan SPSS 21 *for windows* berupa *descriptive statistics* sebagai berikut:

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Konflik peran ganda | 51 | 36 | 100 | 68.12 | 14.656 |
| <i>Burnout</i> | 51 | 54 | 128 | 87.24 | 17.126 |

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel konflik peran ganda memiliki minimum 36 dan nilai maksimum 100, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 68,12 dan standard deviasi sebesar 14,656. Variabel kecenderungan *burnout* memiliki nilai minimum 54 dan nilai maksimum 128, serta nilai rata-rata sebesar 87,24 dan standard deviasi sebesar 17,126. Langkah berikutnya ialah peneliti melakukan uji normalitas. Berikut hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel penelitian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|---------------------|--------------------|----------------------|
| Konflik peran ganda | 0,383 | Berdistribusi normal |
| <i>Burnout</i> | 0,589 | Berdistribusi normal |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel konflik peran ganda sebesar $p = 0,383$ ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi untuk variabel kecenderungan *burnout* sebesar $p = 0,589$ ($p > 0,05$). Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal atau memiliki data normal karena signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Langkah berikutnya ialah peneliti melakukan uji linieritas. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui antara variabel satu dengan variabel lain yang di teliti memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 21 *for windows*. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Data

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|---------------------|--------------------|------------|
| Konflik peran ganda | 0,000 | Linear |
| <i>Burnout</i> | 0,000 | Linier |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil penelitian variabel konflik peran ganda dan hasil dari variabel kecenderungan *burnout* sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah terdapat hubungan linier antara variabel konflik peran ganda dan kecenderungan *burnout*. Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis berupa uji korelasi produk moment. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini adalah untuk mengukur hubungan antar variabel yang didasarkan pada besar nilai r (koefisien korelasi). Uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 21 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4. Hasil korelasi product moment

| | | Konflik peran ganda | <i>Burnout</i> |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| Konflik peran ganda | Pearson Correlation | 1 | ,853** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| <i>Burnout</i> | N | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | ,853** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

Hasil analisis data uji hipotesis menyatakan bahwa konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* memiliki korelasi sebesar 0.853 ($r = 0,853$) dengan signifikansi 0.000, hal ini memiliki makna bahwa variabel konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* memiliki korelasi yang sangat tinggi. koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa variabel bebas dan

variabel terikat searah, sehingga semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat semakin meningkat juga, dan sebaliknya apabila variabel bebas menurun maka variabel bebas akan menurun. Nilai signifikansi yang didapatkan yaitu sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis tersebut adalah terdapat hubungan yang sangat kuat antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat wanita RSUD Pamekasan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat wanita di RSUD Pamekasan. Berdasarkan hasil korelasi *product moment* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*, menyatakan bahwa memiliki korelasi sebesar 0,853 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout*.

Hasil analisis korelasi sebesar $r = 0,853$, koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa semakin meningkat konflik peran ganda, maka kecenderungan *burnout* seorang perawat semakin meningkat. Prosentasi yang tinggi pada gejala *burnout* yang dialami perawat yaitu pada kategori penurunan pencapaian prestasi pribadinya seperti penilaian diri yang negatif terhadap kompetensi dirinya, menganggap dirinya tidak mampu terhadap pekerjaannya yang disebabkan minimnya pendidikan yang dimiliki serta usia yang sudah cukup tua. Penelitian ini memiliki nilai hubungan yang sangat kuat. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan Bustan (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami perawat maka semakin tinggi pula perawat mengalami kecenderungan *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami seseorang, maka akan semakin lemah dalam mengalami kelelahan kerja atau *burnout* sehingga sangat mempengaruhi pada kualitas pelayanan kesehatan.

Pengukuran kecenderungan *burnout* digunakan dalam skala yang didalamnya beberapa dimensi menurut Maslach (2001), yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* diantaranya ialah faktor situasional, dan faktor individu. Faktor situasional berhubungan dengan konflik peran yang mengakibatkan tuntutan yang saling bertentangan ditempat kerja maupun dirumah. Faktor individu berhubungan demografi, kepribadian, status pernikahan, dan pendidikan.

Azem, dkk (2014) mengungkapkan seseorang yang merasakan dimensi kelelahan emosional dikarenakan adanya peran yang berlebihan, dimana seorang perawat wanita harus tetap memberikan pelayanan terhadap pasien namun begitu pula harus dapat mengurus pekerjaan dirumah. Seseorang yang berdimensi depersonalisasi akan berdampak pada sikap negatif terhadap orang lain dan mencoba untuk menghindar dari

kontak sosial, hal ini dikarenakan ketidakjelasan yang membuat seseorang merasakan bahwa dirinya mengalami *overload* dalam pekerjaannya baik di rumah maupun di tempat kerja. Seseorang yang mengalami dimensi pencapaian prestasi pribadi akan mengalami ambiguitas, menganggap bahwa dirinya tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap perawat memiliki tingkat *burnout* yang berbeda. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan uji statistik deskriptif yang diperoleh nilai standar deviasi untuk variabel *burnout* sebesar 17,26. Nilai standar deviasi 17,26 menunjukkan bahwa data beragam, terdapat perawat yang mengalami *burnout* tinggi maupun mengalami *burnout* rendah. Perawat yang mengalami *burnout* tinggi ditandai dengan sering merasakan kelelahan emosional yang disebabkan oleh sosial dan juga psikologis yang dimana wanita mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi masalahnya, memiliki tugas yang cukup berat, seperti mengalami kerja *shift* yang beresiko mengurangi waktu berkumpul bersama keluarga dan mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, dituntut untuk selalu siap dalam memberikan pelayanan pada pasien yang membutuhkan perawatan (Sihotang, 2004). Faktor-faktor lainnya, seperti merasa lesu, pusing, dan merasa terkuras emosi dan beban kerja yang dialami perawat menjadi penyebab stres kerja sehingga menimbulkan *burnout*. (Hasil wawancara dengan perawat RSUD Pamekasan)

Berdasarkan hasil perolehan perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat wanita di RSUD Pamekasan bersifat positif dan signifikan. Hasil uji deskripsi data dengan berjumlah 51 perawat menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) variabel konflik peran ganda sebesar 68,12 dan skor rata-rata variabel *burnout* 87,24. Skor terendah yang dicapai perawat untuk skala *burnout* 54 dan skor tertinggi sebesar 128. Nilai rata-rata pada variabel kecenderungan *burnout* diantaranya aspek kelelahan emosional nilai reratanya sebesar 99,85, aspek depersonalisasi nilai reratanya sebesar 98,86, dan aspek pencapaian prestasi pribadi nilai reratanya sebesar 104,46. Aspek tertinggi pada kecenderungan *burnout* adalah pencapaian prestasi pribadi dimana perawat merasa tidak berkompoten terhadap pekerjaannya. Para perawat mengalami kejenuhan dalam pekerjaan rutin, yang sifat pekerjaannya berhubungan dengan antarmanusia (pasien) selalu dituntut untuk memberikan peningkatan mutu dalam pemberian pelayanan terhadap pasien, serta minimnya *reward* dari pemimpin terhadap pekerja yang sudah lama bekerja.

Skor terendah yang dicapai skala konflik peran ganda sebesar 36 dan skor tertinggi 100. Nilai rata-rata pada variabel konflik peran ganda diantaranya aspek *time based conflict* nilai reratanya sebesar 105,58, aspek *strain based conflict* nilai reratanya sebesar 97, sedangkan nilai rerata dari aspek *behavior based conflict* sebesar 103,63 Aspek tertinggi pada variabel konflik peran ganda adalah *time based conflict* dimana

perawat mengalami kesulitan dalam membagi dua peran dalam satu waktu, dan waktu yang dihabiskan tidak dapat fokus dalam menjalankan satu peran. Oleh karena itu penyebab perawat mengalami *burnout* karena adanya konflik peran yang dirasakan seperti beban pekerjaan baik di rumah maupun di tempat kerja, tinggi harapan yang diinginkan, serta terlalu banyak tuntutan yang dialami, kerja *shift* yang kurang proposional, hal ini dikarenakan faktor usia yang belum dapat mengontrol emosional, serta kurangnya pengalaman yang dirasakan sehingga mengalami stres yang sering dialami perawat.

Hasil perhitungan statistik deskriptif kedua variabel memiliki perbedaan dan variabel kecenderungan *burnout* selalu menunjukkan skor lebih tinggi dibandingkan variabel konflik peran ganda dikarenakan aitem skala *burnout* lebih banyak dibandingkan dengan aitem dari skala konflik peran ganda.

Konflik peran ganda memiliki hubungan positif dengan kecenderungan *burnout* dimana tekanan peran yang meningkat akan mengalami stres dan cenderung kelelahan, efek negatif dari stres peran yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta komitmen (Prasnjit, 2012). Konflik peran ganda mempengaruhi individu untuk kuat terhadap stresor karena antara individu yang satu dengan individu yang lainnya tentu mengalami pengalaman yang berbeda, serta mekanisme *coping* stresnya akan mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya stres yang merujuk pada terjadinya *burnout* (Bustan, 2016)

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat wanita RSUD Pamekasan diterima. Hubungan korelasi berada ditingkat yang sangat kuat dengan bertanda positif, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi atau nilai *r* sebesar 0,853. Nilai korelasi 0,853 menunjukkan bahwa 85,3% *burnout*. Kecenderungan *burnout* dibentuk oleh faktor yaitu sebesar 85,3%, oleh karena itu konflik peran ganda diharapkan bagi pihak rumah sakit untuk menyelesaikan konflik peran ganda yang dialami perawat wanita yang sudah berkeluarga sehingga tidak mengakibatkan stres yang berkepanjangan yang berdampak perawat mengalami *burnout* dan 14,7 dapat dibentuk oleh faktor lainnya seperti masa kerja, kepribadian, dan usia yang tidak diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel konflik peran ganda dan kecenderungan *burnout*. Faktor faktor yang dapat diteliti untuk penelitian lebih lanjut mengenai konflik peran ganda dan kecenderungan *burnout* antara lain faktor usia, masa kerja, pendidikan, status pernikahan, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepribadian, dan dapat diperluas dengan penelitian pada perawat laki-laki,

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada perawat wanita RSUD Pamekasan. Berdasarkan Uji *product moment* di peroleh koefisien korelasi *r* yaitu

0,853 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi tanda positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif pada kedua variabel. Hubungan positif memiliki arti semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami perawat, maka semakin tinggi pula mengalami kecenderungan *burnout*.

Saran

1. Bagi Instansi

Saran bagi instansi adalah memberikan informasi untuk menurunkan *burnout* dengan memperbaiki atau menyelesaikan konflik peran ganda sehingga pelayanan tersebut dapat lebih optimal. Menyelesaikan konflik peran ganda dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dengan arahan manajemen waktu yaitu dengan gaya strategi yang tidak merugikan salah satu pihak, dan strategi kedua dengan berkompromi sebagai gaya penyelesaian masalah antara mereka dengan pasangannya, agar pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik instansi dapat memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap perawat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat masalah konflik peran ganda dan kecenderungan *burnout* disarankan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lain seperti usia, masa kerja dan dapat diperluas dengan penelitian pada perawat laki-laki, karena penelitian ini dibatasi hanya perawat wanita. Oleh karena itu, diharapkan bagi penelitian yang lain untuk mengungkapkan lebih banyak hal yang mempengaruhi faktor pada kecenderungan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda. *Psikologi Islam*, 63-82.
- Anggraeni, G. (2009). Pengaruh big five personality terhadap burnout pada perawat rumah sakit islam Jemursari Surabaya . *Skripsi*, 181.
- Azeem, S.M., dkk . (2014). Role of Stress and Burnout among Nurses in the Private Hospitals. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 420-428.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bustan, R. (2016). Hubungan antara konflik peran ganda dengan burnout pada perawat wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. 50-62.
- Carlson, D.S., dkk . (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional. *Journal of Vocational Behavior*, 249-276.
- Fitriah, K.N & Supriyanto, S. (2013). Analisis perilaku konsumen di rawat inap obstetri ginekologi

Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 29-36.

Greehaus, J.H & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10,76-88.

Hera., dkk. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 119-135.

Kesehatan, K. (2017, Januari 2019). *Pusat data dan informasi: situasi tenaga keperawatan Indonesia* . Retrieved from <http://www.depkes.go.id/resource/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Psychology*, 52: 397 - 422.

Prasnjit, D. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private Hospital nurses burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management* , 513-534.

Sihotang, N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin . *Jurnal Psyche*, 10-16.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.