

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS

Bella Ayu Dianti Priastuty

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail bella.17010664053@mhhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 95 tenaga kesehatan wanita. Teknik pengambilan data *purposive sampling* dengan kriteria petugas kesehatan wanita dengan usia pernikahan lebih dari 5 tahun, memiliki status pegawai tetap, mempunyai anak pada usia sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, dan bekerja di puskesmas dengan akreditasi madya. Maka diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang tenaga kesehatan wanita bekerja di puskesmas. Instrumen yang digunakan yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Teknik analisa data menggunakan korelasi *Product Moment* melalui bantuan program *SPSS 25.0 for windows* untuk menguji hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hasil analisis data memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 dengan taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita sudah menikah yang bekerja di puskesmas.

Kata Kunci: konflik peran ganda, stres kerja, tenaga kesehatan wanita.

Abstract

This study explores the relationship between dual role conflict and work stress in women's health workers in puskesmas. The method used is the quantitative method. The study's population was 95 female health workers. Purposive sampling data collection techniques with the criteria of women's health officers with a marriage age of more than five years, have permanent employee status, have children in elementary school to high school, and work in health centers with accreditation. So obtained samples in this study amounted to 65 women health workers working in the puskesmas. The instruments used are the dual role conflict scale and the work stress scale. Data analysis techniques use Product Moment correlation through the help of spss 25.0 for windows program to test the relationship between dual role conflicts and work stress. The data analysis obtained a correlation coefficient value of 0.795 with a significance level of <0.001 ($p<0.05$). The results showed a link between dual role conflicts and work stress in married women's health workers working in health centers.

Keywords: dual role conflict, work stress, women's health workers.

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah hak bagi setiap individu yang bertempat tinggal di Indonesia. Kesehatan dapat diperoleh dengan berbagai upaya, salah satunya dengan tersedianya fasilitas dan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pelayanan kesehatan yang berkualitas ditunjang dengan tersedianya peningkatan akses pelayanan kesehatan dasar. Akses pelayanan kesehatan salah satu contohnya adalah Pusat Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat atau selanjutnya akan disebut puskesmas merupakan unit pelayanan dan fasilitas kesehatan dasar karena keberadaannya tersebar merata di seluruh daerah pada setiap kecamatan dan kelurahan (Radito, 2014). Puskesmas menurut Kepmenkes No. 128 Tahun 2004 adalah unit pelaksana

teknis dinas kesehatan pada tingkat kabupaten/kota yang memiliki tanggung jawab sebagai penyelenggara pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Indonesia Departemen Kesehatan, 2004),

Kualitas puskesmas sebagai organisasi penyelenggara pembangunan kesehatan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelayanan berkualitas (Septining dan Wayan, 2018). Sumber daya manusia yang bekerja di puskesmas disebut sebagai tenaga kesehatan dengan fungsi utama sebagai pelaksana pelayanan kesehatan yang diharapkan mampu berperan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki (Notoatmojo, 2003).

Undang Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 Pasal 11 Tentang Tenaga Kesehatan menyebutkan

tenaga kesehatan dikelompokkan pada beberapa bagian, yaitu: tenaga medis (dokter), tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lain (Undang Undang Republik Indonesia, 2014). Berdasarkan data dari Kemenkes RI (2019) jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sebesar 42.471 orang dengan 32.297 orang diantaranya berjenis kelamin wanita. (Republik Indonesia, 2019).

Menurut UU RI No. 36 Tahun 2014 Pasal 1, tenaga kesehatan wanita adalah individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki wawasan dan pengetahuan melalui pendidikan kesehatan guna diberikan wewenang melakukan layanan kesehatan (Undang Undang Republik Indonesia, 2014). Wewenang yang dimiliki tenaga kesehatan wanita bekerja di puskesmas saat pandemi Covid-19 harus bekerja ekstra hati-hati dengan menerapkan SOP penanganan pasien karena selain menjadi petugas juga memiliki peran ibu dan istri di rumah serta lingkungan sekitar (ANTARA Maluku, 2020).

Peran sebagai tenaga kesehatan memiliki durasi waktu bekerja selama 38 jam per-minggu yaitu pada hari Senin sampai Kamis pukul 07:00 hingga 14:00, hari Jum'at pukul 07:00 hingga 11:00, dan hari Sabtu pukul 07:00 hingga 13:00 (Lulut Purwanto, 2017). Selama masa pandemi diberlakukan pengurangan jam kerja menjadi empat jam setengah dari pukul 08:00 hingga 12:30 namun memiliki tuntutan dan tanggung jawab lebih terkait dengan penanganan pasien Covid-19. Selain bertanggung jawab atas kondisi pasien, tenaga kesehatan wanita juga berperan sebagai istri serta ibu dalam keluarganya. Peran sebagai ibu memiliki beban kerja dengan durasi waktu panjang karena bertanggung jawab atas urusan rumah tangga dan memiliki tuntutan kerja sebagai petugas kesehatan, memungkinkan tenaga kesehatan wanita mengalami stres kerja. Menurut Gibson (1996) profesi dengan konsekuensi stres kerja tinggi berada pada pekerja sosial, polisi, sekretaris, dan tenaga kesehatan.

Stres kerja ialah kondisi dimana tanggapan dan kekuatan sebagai interaksi dalam diri individu karena terjadi suatu kendala, peluang, serta tuntutan di tempat kerja yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan atau dihindari (Djaali dan Muljono, 2008). Menurut Robbins dan Judge. (2011), stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan dan tujuan pekerjaan saat hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres yang dialami individu secara terus-menerus dapat menyebabkan gangguan

emosi, kondisi ini jika tidak diberikan penanganan secara serius pada pemicu stres, maka akan menimbulkan gangguan lain seperti menderita kecemasan dan depresi atau mengganggu kesehatan fungsi fisik individu.

Pemicu dari stres kerja bersumber dari beberapa faktor yang berkaitan langsung dengan urusan pekerjaan individu yaitu: peluang partisipasi, konflik peran, tanggung jawab, serta beberapa faktor lain yang terjadi dalam organisasi. Sumber stres kerja lainnya adalah faktor yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, yakni: harga diri, dukungan sosial, *locus of control*, perubahan struktur kehidupan, kepribadian tipe A & B, dan kemampuan (Wijono, 2010). Faktor-faktor tersebut menempatkan individu pada keadaan stres kerja yang dapat mengganggu produktifitas.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tiga puskesmas dengan akreditasi madya pada Kabupaten X melalui wawancara dengan sembilan tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah serta memiliki anak, diperoleh informasi bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas seluruh pekerjaan yang diterima di puskesmas. Pada saat Pandemi Covid-19 saat ini, setiap petugas kesehatan yang mempunyai bagian *shift* 24 jam mendapatkan panggilan secara mendadak untuk mengantarkan pasien dengan kondisi darurat menuju rumah sakit guna melakukan perawatan. Perawatan diberikan khususnya pada kasus ibu hamil positif Covid-19 yang akan melahirkan dengan resiko tinggi. Saat mengetahui ibu hamil dengan hasil *rapid test*nya reaktif maka tenaga kesehatan akan segera menghubungi rumah sakit rujukan yang tersedia ruangan khusus pasien terduga Covid-19 agar proses persalinan dapat dilakukan di rumah sakit dan memutus penyebaran virus serta melindungi tenaga kesehatan puskesmas yang bertugas. Pandemi Covid-19 menempatkan tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas sering mendapatkan panggilan, tak terkecuali saat tengah malam yang mengharuskan meninggalkan keluarga hingga keesokan harinya untuk menemani pasien dan menghadapi resiko besar akan tertular virus Covid-19.

Hasil wawancara dengan sembilan tenaga kesehatan dan kepala puskesmas pada tiga puskesmas dengan akreditasi madya di Kabupaten X, diperoleh informasi bahwa tenaga kesehatan wanita dengan dua peran mengalami perilaku pusing, hilang konsentrasi dalam bekerja, sulit tidur, sensitif, dan stres karena kurang istirahat setelah melakukan pekerjaannya yang bertambah sesudah adanya pandemi Covid-19. Banyaknya tuntutan pekerjaan saat pandemi Covid-19 ditambah dengan peran sebagai ibu dan istri membuat tenaga kesehatan wanita seringkali lupa untuk makan karena terbatasnya waktu istirahat akibat banyaknya pekerjaan. Beberapa tenaga kesehatan yang memiliki anak lebih dari satu pada usia

SD hingga SMA mengatakan tuntutan menjadi ibu bertambah karena saat masa pandemi pembelajaran beralih di rumah dan lebih fleksibel sehingga menjaga anak-anak untuk tetap di rumah dan mematuhi protokol kesehatan menjadi tambahan tanggung jawab. Selain menjaga anak, suami yang bekerja dari rumah juga membutuhkan perhatian lebih untuk disiapkan segala kebutuhannya. Perubahan kondisi dan tanggung jawab baru membuat ibu dengan dua peran sekaligus merasakan kelelahan. Kelelahan secara fisik dan psikis yang dialami tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah membuat berkurangnya produktifitas dalam pekerjaan serta kualitas dalam memberikan pelayanan untuk pasien. Dampak-dampak yang ditimbulkan oleh permasalahan tersebut mengindikasikan adanya stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge. (2011)

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres pada pekerjaan yang dihadapinya (Vanchapo, 2019). Terdapat tiga dimensi dari stres kerja yakni fisiologis, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme tubuh. Berdasarkan studi pendahuluan, tenaga kesehatan wanita mengalami pusing yang mengindikasikan perilaku stres kerja dari dimensi fisiologis. Timbulnya perilaku sensitif oleh tenaga kesehatan masuk dalam dimensi kedua, yaitu dimensi psikologis. Dimensi psikologis adalah dampak psikologis yang berkaitan dengan ketidakpuasan pada pekerjaan. Sedangkan perilaku sulit tidur masuk dalam dimensi yang ketiga yakni perilaku. Dimensi perilaku adalah menurunnya produktifitas karena adanya stres kerja (Robbins and Judge T., 2011). Terdapat tiga faktor penyebab stres kerja (Robbins and Judge T., 2011) yang pertama ialah: faktor lingkungan, berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian kondisi politik, dan adanya perubahan teknologi. Faktor kedua adalah organisasi, yaitu adanya tuntutan organisasi yang menyebabkan stres. Kondisi tersebut yakni: tuntutan tugas yang menyebabkan stres, tuntutan peran yang dimiliki, tuntutan antar pribadi, serta struktur organisasi. Faktor ketiga adalah individual, yakni adanya permasalahan yang dialami individu dan menyebabkan adanya stres kerja. Permasalahan yang dialami individu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, konflik peran, serta kepribadian dari individu itu sendiri.

Pemilihan variabel stres kerja diambil karena pada masa Pandemi Covid-19 kita berada pada kondisi ketidakpastian dalam segala hal. Hal ini dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas, ketakutan akan resiko terpapar, terinfeksi dan menginfeksi orang yang mereka cinta menambah beban tersendiri (Handayani et al., 2020). Beban kerja yang

berat dan tanggung jawab merawat pasien bertambah dengan segala protokol kesehatan baru yang membutuhkan banyak usaha mereka sehingga terjadi konflik peran ganda antara kewajiban sebagai ibu rumah yang memiliki banyak tanggung jawab dan menjadi tenaga kesehatan. Ibu rumah tangga berperan penting untuk keluarga, terutama ibu rumah tangga yang turut bekerja dituntut selalu memiliki waktu dalam mengajarkan hal-hal baik ke anak dan memperhatikan suami, meskipun di sisi lain ibu rumah tangga sibuk dengan pekerjaan (Dewi, 2015). Ibu rumah tangga yang juga tenaga kesehatan puskesmas berada pada situasi bahwa kedua peran memiliki tanggung jawab dan beban pikiran yang sama beratnya saat menjalani diwaktu yang sama. Menjalani peran sebagai ibu rumah tangga di rumah serta mengerjakan tuntutan pekerjaan di kantor menjadi rentan terjadinya pergeseran peran yaitu konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan ketegangan yang dirasakan individu karena mengalami tekanan peran, tekanan waktu, dan tekanan perilaku yang terjadi antara pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga maupun sebaliknya (Utaminingsih, 2017). Wijono (2010) menyebutkan bahwa konflik peran ganda adalah kendala atau gangguan yang terjadi pada wanita yang sudah menikah yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga dengan kewajiban mengurus rumah tangga bersama suami, sebagai seorang pendamping bagi suami dan di sisi lain punya tuntutan untuk mengembangkan karir dengan bekerja. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

Konflik peran ganda muncul saat perempuan memiliki rasa tegang antara peran formal pekerjaan dengan peran ibu di keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dimensi konflik peran ganda terbagi menjadi tiga, yaitu : 1) waktu yang dibutuhkan dalam melakukan salah satu tuntutan (*time-based conflict*) keluarga atau pekerjaan; 2) adanya tekanan dari salah satu peran yang berpengaruh pada peran lainnya (*strain-based conflict*); 3) perilaku yang mempengaruhi satu peran ke peran lainnya (*behavior-based conflict*). Terjadinya konflik peran ganda pada tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah secara langsung akan mempengaruhi produktifitas dalam menjalankan peran formalnya sebagai tenaga kesehatan di puskesmas. Penurunan produktifitas akan berdampak pada kinerja puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang maksimal dan profesional penting pada masa Pandemi Covid-19 di Indonesia (Bintan et al., 2021). Puskesmas sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan tingkat pertama menjadi tempat terdepan bagi masyarakat yang ingin mendapatkan berbagai informasi dan penanganan terkait penyakit yang diderita. Oleh karenanya, puskesmas harus memiliki tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, sehingga jika tenaga kesehatan mengalami stres. Stres akan berakibat pada suasana hati yang buruk, jika individu mengalami suasana hati buruk akan berpengaruh saat memberikan pertolongan pada orang lain atau pasien (Wulandari dan Satiningsih, 2018).

Pada penelitian sebelumnya telah dianalisis bahwa konflik peran ganda secara positif mempengaruhi stres kerja pada perawat wanita sebagai care giver di ruang rawat inap rumah sakit jiwa Prof. DR. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara (Malara, Bidjuni, 2017). Sejalan dengan penelitian tersebut, Suginingrat dan Widyani (2015) dilakukan pada dosen wanita di dua perguruan tinggi swasta dengan subjek sebanyak 143 menemukan adanya signifikansi hubungan positif antara konflik peran ganda pada tingkat stres kerja. Penelitian lainnya oleh Putri dan Mulyana (2019) melakukan penelitian terhadap perawat wanita di RSUD Pamekasan dan mengungkapkan hasil bahwa konflik peran ganda mempengaruhi kecenderungan *burnout*.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak meneliti terhadap variabel konflik peran ganda dan stres kerja pada paramedis di rumah sakit, namun belum ada yang melakukan penelitian dengan variabel serupa terhadap tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek penelitian adalah tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas. Sehingga, hal ini menarik untuk diteliti. Fenomena yang terjadi pada tempat penelitian adalah tugas tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas mengurus energi dan tenaga serta pikiran karena adanya pandemi Covid-19. Puskesmas menjadi pelayanan kesehatan pertama sebagai penanganan kasus Covid-19 karena puskesmas merupakan organisasi kesehatan pada tahap pertama yang terletak dekat dengan masyarakat sehingga berkemungkinan besar menyebabkan stres kerja.

Berdasarkan kajian yang dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja sehingga diperoleh judul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas”.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Duli (2019) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif ialah suatu metode mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menyajikan suatu data berdasarkan jumlah atau banyaknya. Penelitian kuantitatif dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu masalah atau melakukan pengujian pada suatu hipotesis guna mengembangkan prinsip umum. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu dengan menggunakan cara pengungkapan hubungan timbal balik antara variabel yang diteliti berupa mencari hubungan antar variabel. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui adanya hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas.

Subjek dalam penelitian ini merupakan tenaga kesehatan wanita pada tiga puskesmas dengan status akreditasi madya di Kabupaten X. Populasi pada penelitian ini berjumlah 95 tenaga kesehatan wanita. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria: (1) petugas kesehatan wanita dengan usia pernikahan lebih dari lima tahun, (2) memiliki status sebagai pegawai tetap, (3) mempunyai anak pada usia sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, dan (4) bekerja di puskesmas dengan status akreditasi madya. Pemilihan subjek dengan minimal usia lebih dari 5 tahun adalah pasangan suami istri dengan usia pernikahan lebih dari 5 tahun memiliki anak dengan usia sekolah dasar hingga sekolah menengah yang sedang belajar secara daring sehingga dipilih sebagai kriteria subjek penelitian. Jumlah sampel yang digunakan adalah 65 dengan 35 tenaga kesehatan wanita sebagai subjek penelitian dan 30 tenaga kesehatan wanita digunakan sebagai sampel *tryout*.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan melalui pesan elektronik kepada kepala puskesmas untuk selanjutnya diserahkan pada petugas administrasi puskesmas dan disebarluaskan melalui pesan elektronik pada subjek. Kuesioner penelitian disusun berdasarkan instrumen skala dengan dua variabel yakni skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Skala konflik peran ganda disusun berdasarkan aspek dari Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh pekerja. Konflik peran ganda dapat terlihat pada tiga aspek pada skala ini yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior based conflict*. Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek dari Robbins dan Judge (2011), stres kerja adalah suatu kondisi dinamika dari individu yang dihadapkan langsung dengan peluang, kendala atau tuntutan berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasil

persepsi sebagai hal yang tidak pasti. Stres kerja dapat terlihat dari tiga aspek yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu metode pernyataan sikap dengan menggunakan respon dari subjek yang selanjutnya dijadikan sebagai pedoman penentuan skala (Sugiyono, 2012). Pernyataan yang digunakan pada kuesioner yakni dengan dua kategori, *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Setiap pernyataan memiliki lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS).

Uji coba pada skala konflik peran ganda dan skala stres kerja dilakukan pada 30 tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas. Azwar (2015) Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui daya beda aitem total dengan batasan 0,30. Aitem dengan nilai koefisien daya beda $\geq 0,30$ maka aitem tersebut dapat digunakan penelitian, sebaliknya jika aitem dengan nilai koefisien daya beda $< 0,30$ maka aitem tersebut menjadi bahan pertimbangan atau digugurkan. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* berdasarkan ketentuan nilai reliabilitas mendekati 1,00. Jika semakin mendekati angka 1,00 maka data tersebut semakin reliabel (Azwar, 2015). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terhadap variabel konflik peran ganda sebesar 0,936 dan stres kerja sebesar 0,913. Skala konflik peran ganda terdiri dari 48 aitem sebelum *tryout* dan terdapat 43 aitem setelah *tryout*. Hasil uji daya beda pada skala konflik peran ganda menunjukkan *item-total correlation* berada pada rentang 0,349 sampai 0,745. Sedangkan hasil uji daya beda pada skala stres kerja yang terdiri dari 36 aitem sebelum *tryout* dan 32 aitem setelah *tryout*, menunjukkan *item-total correlation* berada pada rentang 0,327 sampai 0,784.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel konflik peran ganda dan variabel stres kerja. Sebelumnya dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan *test of normality* dan uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Seluruh proses analisis data dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengambilan data dilakukan guna memperoleh informasi terkait hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada subjek yang diteliti. Data penelitian diperoleh dari 35 tenaga kesehatan wanita di puskesmas. Data penelitian yang telah diperoleh kemudian diolah dengan bantuan SPSS 25.0 for windows

menjadi *descriptive statistics* untuk mencari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi. Adapun data statistik tersebut digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran Ganda	35	95	148	115,42	11,11
Stres Kerja	35	127	200	153,34	16,04

Berdasarkan tabel 1 *descriptive statistics* di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai *mean* (rata-rata) pada variabel konflik peran ganda adalah 115,42 dengan 148 merupakan nilai tertinggi dan 95 yaitu nilai terendah. Pada variabel stres kerja besar nilai rata-rata (*mean*) yaitu 153,34 dengan 200 adalah nilai tertinggi dan 127 merupakan nilai terendah.

Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila memiliki nilai probabilitas $p > 0,05$, jika data mempunyai nilai $p < 0,05$ dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows melalui perangkat *One Sample K-S*. teknik ini digunakan untuk mengetahui normal tidaknya data yang disebar.

Tabel 2. Kategorisasi Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig $> 0,05$	Distribusi data normal
Sig $< 0,05$	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel penelitian konflik peran ganda dan variabel stres kerja yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,111	Distribusi Normal
Stres Kerja	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data, besar nilai signifikansi pada variabel konflik peran ganda sebesar $p = 0,111$ ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebesar $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Melihat hasil dari uji normalitas data pada kedua variabel nilai

signifikansi adalah lebih besar dari 0,05, hal ini dapat diartikan data berdistribusi normal untuk kedua variabel.

2. Hasil Uji Linearitas

Sugiyono (2019) berpendapat jika data dikatakan linier apabila nilai linearitasnya memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar dua variabel yang diteliti. Pengujian linearitas menggunakan SPSS 25.0 for windows. Data digolongkan menjadi dua, yakni dikatakan linear jika nilai signifikannya lebih rendah dari 0,05 ($p < 0,05$) dan tidak linear jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Data Linear
Sig > 0,05	Data Tidak Linear

Hasil dari uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* terhadap variabel konflik peran ganda dan stres kerja, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	<0,001	Linear

Berdasarkan tabel hasil dari uji linearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* kedua variabel pada tabel di atas yaitu sebesar <0,001 yakni menunjukkan nilainya lebih rendah dari 0,05 ($p < 0,05$). Jika melihat ketentuan distribusi linearitas data pada tabel 4, dapat dikatakan bahwa variabel konflik peran ganda dan stres kerja benar memiliki hubungan linear.

Selain itu, uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* mempunyai kriteria berdasarkan besar nilai signifikansi 0,05 sehingga data dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya jika data memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dikatakan tidak linear.

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Data Linear
Sig. < 0,05	Data Tidak Linear

Uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* berdasarkan variabel konflik peran ganda dan stres kerja dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows mendapatkan hasil:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Konflik Peran Ganda Stres Kerja	0,801	Data Linear

Berdasarkan tabel uji linearitas pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,801. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel konflik peran ganda dan stres kerja melebihi 0,05 ($p > 0,05$). Perolehan tersebut dapat diartikan bahwa variabel konflik peran ganda dan stres kerja memiliki data yang linear. Oleh sebab itu, simpulan dari pengujian linearitas data dengan melalui nilai *linearity* dan *deviation from linearity* dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows adalah variabel konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai data linear.

3. Hasil Uji Hipotesis

Analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji hipotesis dilakukan guna mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun landasan untuk pemberian kriteria pada koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), sebagai berikut:

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan sangat lemah / sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan lemah / rendah
0,40-0,599	Hubungan cukup / sedang
0,60-0,799	Hubungan kuat / tinggi
0,80-1,00	Hubungan sangat kuat / sangat tinggi

Sugiyono (2019), berpendapat bahwa hubungan antaran dua variabel dapat dinyatakan signifikan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan apabila lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dinyatakan kedua variabel tidak signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Hubungan Signifikan
Sig. > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. Pengujian hipotesis dari kedua variabel menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment*:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
Konflik Peran Ganda Stres Kerja	0,795	<0,001	Hubungan Signifikan

Perolehan nilai signifikansi berdasarkan tabel di atas sebesar <0,001, yaitu lebih rendah dari 0,05 (Sig. <0,05) dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel penelitian bersifat signifikan. Hal tersebut dapat dinyatakan sebagai adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan wanita.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,795 ($r=0,795$). Dengan pedoman kriteria koefisien korelasi pada tabel enam, maka nilai koefisien korelasi dapat digolongkan ke dalam hubungan yang kuat antara variabel konflik peran ganda dengan variabel stres kerja.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel di atas, dapat menjelaskan arah dari hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2019), arah hubungan yang menunjukkan positif dan negatif memiliki keterkaitan dengan arah hubungan antar variabel dengan ditunjukkan oleh adanya tanda (+) positif maupun (-) negatif pada nilai koefisien korelasi.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh hasil apakah terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan wanita sudah menikah yang bekerja di puskesmas. Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: terdapat hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas.

Hasil data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis dengan melakukan uji korelasi dengan *product moment* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Uji korelasi *product moment* dilakukan pada 35 tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas untuk mendapatkan besaran nilai signifikansi korelasi antar variabel. Nilai signifikansi yang diperoleh yakni <0,001 (Sig. <0,05) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel. Hasil tersebut digunakan sebagai pedoman untuk membuktikan bahwa diterimanya hipotesis penelitian dan memperkuat adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel yang diuji.

Uji korelasi dengan *product moment* memperoleh hasil yakni besaran nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,795 ($r=0,795$). Hasil tersebut selanjutnya disesuaikan dengan melihat tabel nilai koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat yang tergolong kuat / tinggi antara variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja. Hasil uji korelasi juga menjadi petunjuk arah hubungan dari kedua variabel dalam penelitian. Perolehan nilai r sebesar 0,795 membuktikan adanya tanda nilai yang positif, hal ini dapat diartikan sebagai koefisien korelasi pada kedua variabel mempunyai arah hubungan positif. Arah hubungan positif dapat dimaknai dengan hubungan antar variabel adalah searah. Oleh karenanya, semakin tinggi nilai dari variabel konflik peran ganda maka nilai dari stres kerja juga akan meningkat. Maka semakin tinggi nilai konflik peran ganda, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita bekerja di puskesmas. Dan sebaliknya, semakin rendah nilai konflik peran ganda, maka semakin rendah pula nilai stres kerja yang dirasakan tenaga kesehatan wanita di puskesmas.

Selama pandemi Covid-19, petugas kesehatan dituntut untuk selalu siap sedia kapanpun dibutuhkan, sehingga kondisi ini rentan terjadi stres kerja. Stres kerja merupakan adanya reaksi fisiologis dan psikologis terhadap situasi dan peristiwa tertentu dengan menimbulkan dampak yang dapat dirasakan individu perasaan melelahkan dan terancam. Stres kerja mengacu pada situasi yang menyebabkan ketegangan yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dari karyawan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dianggap sebagai penyebab utama dari pembentukan stres di tempat kerja (Tezcan, N., A, 2019). Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan wanita sudah menikah yang bekerja di puskesmas karena adanya benturan atau tuntutan yang saling mendesak di waktu yang sama antara menjadi ibu rumah tangga dan menjalankan kewajiban sebagai pekerja profesional di kantor. Perilaku stres kerja dapat diketahui melalui hasil pengambilan data

berdasarkan ketiga dimensi stres kerja menurut Robbins dan Judge. (2011), yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Dimensi perilaku menjelaskan situasi dimana produktivitas individu menurun akibat terjadinya stres (Robbins dan Judge, 2011), dimensi ini memiliki rata-rata paling tinggi diantara tiga dimensi lainnya, yakni sebesar 128. Besaran ini dapat dilihat dari tenaga kesehatan wanita bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan. Produktivitas kerja menurun serta adanya perubahan kebiasaan makan yang terjadi akibat stres kerja ditunjukkan melalui perilaku dari tenaga kesehatan wanita bekerja di puskesmas yaitu tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara tepat waktu karena bertambahnya tuntutan pekerjaan yang diterima saat pandemi Covid-19, selain itu nafsu makan menurun karena bekerja melebihi jam kerja normal serta produktivitas kerja berkurang akibat penyesuaian diri terhadap pandemi Covid-19 menimbulkan adanya stres kerja.

Stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas juga dapat dilihat dari dimensi psikologis. Dimensi psikologis menjelaskan tentang dampak psikologis dari stres yang menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011). Dimensi ini memiliki rata-rata 126. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan wanita mengalami dampak psikologis akibat stres kerja. Perilaku yang terlihat adalah munculnya ketegangan dan kecemasan akibat bertambahnya beban pekerjaan. Selain itu, timbul perasaan frustrasi dan marah karena penambahan tuntutan kerja pada masa pandemi Covid-19 serta perasaan bosan dan ketidakpuasan bekerja karena tidak mampu mengerjakan tugas dengan maksimal. Kondisi tersebut terjadi akibat munculnya stressor yang diterima oleh tubuh kemudian menimbulkan beberapa reaksi kimia didalam tubuh dan mengakibatkan perubahan secara fisiologis (Anoraga, 2009).

Dimensi fisiologis mengacu pada perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh (Robbins dan Judge, 2011). Dimensi ini memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya dengan rata-rata sebesar 117. Tenaga kesehatan wanita yang mendapat tugas tambahan saat masa pandemi Covid-19 merasakan peningkatan tekanan darah dan jantung ketika mendapatkan pasien darurat, mengalami kelelahan fisik karena bekerja di luar jam kerja yang semestinya serta mengalami sakit kepala akibat kurangnya istirahat saat menjalankan pekerjaannya.

Tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas mengalami perilaku-perilaku yang menyebabkan ketegangan berakibat stres karena pekerjaan yang terus bertambah pada situasi pandemi Covid-19 di Indonesia.

Stres kerja mengacu pada situasi yang menyebabkan ketegangan yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja. (Tezcan, 2019). Ketegangan yang dirasa mampu mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011). Ketegangan ini muncul ketika tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah merasakan kekhawatiran, kesulitan dan masalah yang dihadapi terasa berat dan sulit untuk ditoleransi. Munculnya perasaan ketidakpuasan dalam bekerja, kecewa, mudah marah, dan merasa tidak punya semangat merupakan bentuk nyata dari stres kerja yang dialami tenaga kesehatan wanita. Stres kerja dapat muncul karena adanya beberapa faktor penyebab. Robbins dan Judge. (2011) mengungkapkan terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, diantaranya: 1) lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian kondisi politik, dan perubahan teknologi. 2) organisasi, tuntutan organisasi. Kondisi tersebut yakni: tuntutan tugas, tuntutan peran yang dimiliki, tuntutan antar pribadi, serta struktur organisasi. 3) individual, yakni masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian individu, serta konflik peran.

Konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul antara harapan dan tuntutan dari dua peran berbeda pada waktu sama yang dimiliki oleh seseorang (Greenhaus & Beutell, 1985). Tuntutan ini seringkali datang diwaktu bersamaan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus segera diselesaikan. Konflik peran ganda yang terjadi pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas secara umum diakibatkan karena tenaga kesehatan memiliki beban pekerjaan yang padat serta bertambah seiring dengan adanya penambahan tanggung jawab penanganan terhadap pandemi Covid-19 di Indonesia. Di sisi lain, tenaga kesehatan wanita memiliki tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga dalam mengurus anak sekolah dari rumah dan suami yang bekerja dari rumah merupakan kondisi baru.

Kondisi yang baru ini menuntut banyak penyesuaian pada setiap individu. Khususnya peran tradisional sebagai ibu yang mengharuskan untuk mengurus pekerjaan rumah serta memperhatikan keperluan keluarga. Penelitian ini menemukan bahwa tuntutan serta tanggung jawab seorang ibu dan pekerja profesional pada pekerjaan yang mengharuskan untuk dilakukan diwaktu bersamaan akan menimbulkan konflik peran ganda. Perilaku konflik peran ganda pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas dapat dilihat melalui hasil pengambilan data berdasarkan tiga dimensi menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu: 1) waktu yang dibutuhkan dalam melakukan salah satu tuntutan (*time-based conflict*) keluarga atau pekerjaan; 2) adanya tekanan dari salah satu peran yang berpengaruh pada peran lainnya (*strain-based conflict*); 3) perilaku yang mempengaruhi satu peran ke peran lainnya (*behavior-based conflict*).

Dimensi *strain-based conflict* adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Dimensi ini memiliki rata-rata 121. Hal ini dapat terlihat dari tekanan dari salah satu peran yang mengakibatkan stres secara keseluruhan yang dialami tenaga kesehatan wanita. Peran sebagai ibu rumah tangga dan tenaga kesehatan merupakan dua hal yang sama pentingnya karena membutuhkan tanggung jawab penuh dalam menjalaninya, sehingga ketika salah satu peran memberikan tekanan maka mengakibatkan stres pada keseluruhan. Selain itu, tekanan dari salah satu peran mampu mempengaruhi turunnya kualitas hidup dari peran lainnya dapat terjadi saat tenaga kesehatan wanita sedang menjalankan tugasnya sebagai pekerja profesional yang memberikan pelayanan kesehatan tambahan karena keadaan pandemi COVID-19 sehingga bekerja di luar jam kerja normal, maka perannya sebagai ibu rumah tangga pada jam yang seharusnya di rumah akan terganggu dan menurunkan kualitasnya.

Dimensi yang kedua adalah *behavior-based conflict* merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Rata-rata dari dimensi ini sebesar 121. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya keterlibatan keluarga terhadap perilaku yang diinginkan. Saat tenaga kesehatan wanita sedang menjalankan tugas kerja profesionalnya, ia mengharapkan dukungan serta keterlibatan nyata dari anggota keluarga yakni suami dan anak-anaknya untuk mendukung dan membantunya dalam memenuhi peran lainnya yakni sebagai ibu rumah tangga. Dalam hal ini sebagai ibu rumah tangga menginginkan bantuan untuk menggantikan sementara dalam pekerjaan rumah. Namun perilaku yang dihasilkan bertentangan dengan harapan dari peran yang lain, yakni tidak sesuai dengan keinginan.

Dimensi yang ketiga yakni *time-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Dimensi ini memiliki rata-rata paling rendah yakni 113. Menjalani dua peran berbeda membutuhkan kemampuan dalam membagi waktu dengan seimbang. Tidak dapat melakukan dua peran dalam satu waktu akan menyebabkan konflik peran ganda. Peran satu dengan peran lainnya sama pentingnya, namun terdapat kegiatan yang menjadi prioritas sehingga harus diutamakan. Pada saat mendapatkan panggilan darurat, tenaga kesehatan wanita harus memenuhi tugas tersebut karena menyangkut nyawa dan profesionalitas, sehingga tanggung jawab di rumah harus sudah diselesaikan atau dipindahtugaskan pada orang lain. Selain itu, waktu kegiatan yang

dihabiskan tidak dapat fokus dalam menjalankan satu peran. Ketika menjalankan tuntutan dari satu peran, waktu yang dihabiskan melebihi dari alokasi waktu yang telah ditentukan sehingga alokasi waktu dari peran lainnya tidak dapat dikerjakan dengan fokus.

Tingkat fokus tenaga kesehatan dengan pekerjaannya menunjukkan pandangan yang berbeda terhadap konflik peran ganda. Perbedaan dari pandangan terhadap konflik peran ganda dan stres kerja karena pengaruh adanya keberagaman latar belakang demografis, yaitu: beragam rentang usia, lamanya masa kerja, jumlah anak, lama menikah, dan bagian kerja. Tetapi dengan adanya keberagaman latar belakang demografis, tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas masih berada dalam kelompok yang homogen. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji asumsi. Terlihat dari besarnya nilai standar deviasi variabel konflik peran ganda sebesar 11,11 yang menunjukkan bahwa nilai standar deviasi melebihi 1 SD (1 SD = 6). Pada variabel satunya yakni stres kerja memiliki standar deviasi sebesar 16,04. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih besar dari 2 SD.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil bahwa konflik peran ganda mempunyai hubungan yang kuat dengan stres kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rabenu dkk (2017) dengan judul "*The Relationship Between Work-Family Conflict, Stress, and Work Attitudes*". Penelitian ini dilakukan pada 120 responden berasal dari Israel dan Saudi Arabia dengan 22,5% adalah laki-laki dan 77,5% perempuan. Hasil dari penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,710 ($r = 0,710$) pada konflik peran ganda dengan stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami stres menunjukkan perilaku pusing kepala, tekanan darah naik, dan produktivitas kerja menurun. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja berasal dari aspek fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins dan Judge, 2011). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda dari aspek *strain-based conflict*, *behavior-based conflict* dan *time based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985) tenaga kesehatan wanita merasakan konflik peran ganda disaat pekerjaan mengharuskan untuk dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa tingkat stres tinggi yang dimiliki pekerja disebabkan oleh konflik peran ganda yang tinggi yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin

rendah pengalaman konflik peran ganda yang mereka miliki.

Penanganan pasien Covid-19 terus dilaksanakan oleh seluruh tenaga kesehatan di Indonesia dengan tugas untuk pengobatan pasien. Petugas kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas mendapatkan tugas tambahan sesuai dengan instruksi dari Kemenkes. Salah satu tugas tambahan adalah *shift* 24 jam pada kelompok petugas kesehatan yang dibentuk untuk menangani keadaan darurat. Disaat terjadi keadaan darurat, petugas kesehatan wanita dituntut untuk siap siaga. Saat berperan sebagai tenaga profesional, terdapat peran lainnya yaitu sebagai ibu rumah tangga yang ditinggalkan, hal tersebut menyebabkan adanya konflik peran ganda. Situasi ini terjadi karena pertentangan dalam diri tenaga kesehatan wanita antara peran sebagai petugas kesehatan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, sehingga menimbulkan stres kerja. Adapun faktor lain yang menyebabkan stres kerja menurut Munandar (2011) adalah beban kerja, yaitu *shift* kerja malam. Karyawan dengan waktu kerja *shift* malam mempunyai keluhan tentang kelelahan dan gangguan perut. Faktor kelelahan dan gangguan perut pada karyawan berpengaruh pada emosional dan biologikal karena gangguan ritme waktu dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran, dan adrenalin. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan terlalu sedikit merupakan faktor pembangkit stres kerja.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas. Penelitian dilakukan terhadap 35 tenaga kesehatan di tiga puskesmas dengan akreditasi madya di Kabupaten X dengan menggunakan skala konflik peran ganda berpedoman pada teori Greenhaus dan Beutell (1985), terdiri dari aspek *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior based conflict* dan skala stres kerja menggunakan teori Robbins dan Judge. (2011) yang terdiri dari tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku menggunakan skala *Likert*. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Pengujian terhadap uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) dengan nilai sebesar 0,795 ($r=0,795$), nilai tersebut menjadi bukti adanya korelasi antara dua variabel yang termasuk dalam golongan kuat dan positif karena tidak tertera tanda negatif. Arah hubungan positif dapat

diartikan sebagai semakin tinggi konflik peran ganda maka stres kerja yang dimiliki tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas juga meningkat. Begitupun sebaliknya. Semakin rendah konflik peran ganda, maka perilaku stres kerja yang dimiliki tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas akan menurun.

Saran

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi kepala puskesmas untuk menurunkan tingkat stres kerja bagi tenaga kesehatan wanita yang memiliki peran ganda yakni sebagai ibu rumah tangga sekaligus menjadi karyawan adalah hal penting. Harapannya instansi dapat mengambil langkah untuk mengurangi dampak stres kerja agar tidak mengganggu pelayanan di puskesmas. Upaya dalam penurunan tingkat stres dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian terhadap alokasi waktu penambahan tugas diluar jam kerja secara adil sehingga tenaga kesehatan wanita mampu menjalani dua peran secara maksimal. Penyelesaian konflik peran ganda dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan manajemen waktu, sehingga mampu mengatur waktu antara kewajiban di rumah dan tanggung jawab pekerjaan sehingga mampu membagi waktu secara tepat.

2. Bagi Tenaga Kesehatan Wanita

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebagai rujukan guna mengurangi perilaku stres kerja yang dialami tenaga kesehatan wanita dengan melakukan komunikasi aktif bersama pasangan terkait cara penyelesaian masalah yang tepat agar tidak menimbulkan salah paham. Karena pasangan merupakan pendukung utama. Diharapkan solusi tersebut mampu dijalankan dengan baik agar mendapatkan hasil optimal. Melakukan konsultasi dengan kepala puskesmas jika terjadi kendala juga mampu meringankan stres kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita sudah menikah di puskesmas. Oleh sebab itu, peneliti tidak menjelaskan variabel lain yang berhubungan dengan konflik peran ganda. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada daerah lain dengan tingkat akreditasi puskesmas yang lain karena penelitian dengan variabel konflik peran ganda dan stres kerja pada tenaga

kesehatan wanita sudah menikah di puskesmas masih jarang diteliti. Selain itu, karena adanya keterbatasan jumlah subjek pada penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian terhadap jumlah subjek yang lebih besar dengan metode penelitian yang lain serta meneliti variabel konflik peran ganda dan burnout.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2009). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- ANTARA Maluku. (2020). *Peran tenaga medis perempuan di saat Pandemi Covid-19*. <https://ambon.antaranews.com/berita/77396/peran-tenaga-medis-perempuan-di-saat-pandemi-Covid-19>
- Azwar. (2015). *Penyusunan skala psikologis edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Bintan et al. (2021). Pentingnya Akreditasi Pelayanan Kesehatan Di Era Pandemi Covid-19: Narrative Review. *ResearchGate*, January. <https://www.researchgate.net/publication>
- Dewi, D. A. L. (2015). Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Perekonomian Keluarga Studi Kasus Di Desa Gunem Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 01(01), 38–45.
- Djaali, dan M. (2008). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Grasindo.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. CV. Budi Utama.
- Erni Wulandari, S. (2018). *Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku prososial pada siswa kelas XI di man 1 tuban*. 1–6.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*, Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- Handayani, R. T., Kuntari, S., Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Factors Causing Stress in Health and Community When the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(3), 353. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.3.2020.353-360>
- Handoko. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Indonesia Departemen Kesehatan. (2004). *Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Kesehatan Masyarakat*.
- Lulut Purwanto. (2017). *Pelayanan puskesmas di Tuban. Situs Resmi Pemerintah Kabupaten Tuban*. <https://tubankab.go.id/entry/jam-pelayanan-puskesmas-tergantung-maklumat>
- Malara, Bidjuni, K. (2017). Hubungan konflik peran ganda perawat wanita sebagai care giver dengan stres kerja di ruangan rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *E-Journal Keperawatan*, 5(1), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/14721>
- Munandar. (2011). *Budaya organisasi*. Gramedia.
- Notoatmojo. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Putri, A. A., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan burnout pada perawat RSUD Pamekasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1–6.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
- Radito. (2014). Analisis pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan terhadap kepuasan pasien puskesmas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jim.v11i2.11753>
- Republik Indonesia, K. K. (2019). *Jumlah tenaga kesehatan perempuan di Indonesia*.
- Robbins and Judge T. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.).
- Septining Kurnia Untsa, N. W. S. P. (2018). *Hubungan antara mutasi dengan motivasi kerja pada pegawai PT.X cabang Surabaya*.
- Suginingrat dan Widyani. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role stress: A study among university female lecturers In Indonesia. *International Jurnal of Economic, Commerce and Management*, 3(5), 862–872. <http://repository.unmas.ac.id/journal/detail/2214/effect-of-multiple-role-conflict-on-job-satisfaction-with-the-mediation-role-of-stress--a-study-among-university-female-lecturers-in-indonesia>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Tezcan, N., A, K. (2019). The relation between work stress, work family conflict worker performance: a research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21(1), 102–118. <https://ejtr.vumk.eu/index.php/about/article/view/361>
- Undang Undang Republik Indonesia. (2014). *Undang Undang Republik Indonesia No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. http://gajiroum.kemkes.go.id/data/UU_NO_36_2014.pdf
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. Tim UB Press.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wijono. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana.