

Available online at : <http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/>

Jurnal Kesehatan



| ISSN (Print) 2085-7098 | ISSN (Online) 2657-1366 |



Artikel Penelitian



PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PERAWAT

Eva Kartika Hasibuan¹ , Lasma Rina Efrina Sinurat¹ 

¹ Program Studi Ners, Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan, Sumatera Utara, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: September 17, 2020
 Revised: Oktober 01, 2020
 Accepted: October 28, 2020
 Available online: October 31, 2020

KEYWORDS

Peran Ganda; Kinerja; Perawat Wanita

CORRESPONDENCE

Eva Kartika Hasibuan

E-mail: evakartikahasibuan@ymail.com

ABSTRACT

Latar Belakang: Seorang perawat yang mempunyai peran ganda, tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula. Ini juga terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Perawat yang di domisili oleh wanita secara otomatis memikul peran ganda yaitu tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaannya.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan rancangan studi *cross sectional*, populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bekerja di Rumah Sakit Umum Advent Medan yang bertugas di IGD, ICU, ruang rawat inap dan rawat jalan sebanyak 46 responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu total *sampling* dengan jumlah sebanyak 46 responden.

Hasil: Hasil penelitian untuk univariate yang didapat yaitu untuk peran ganda berada pada kategori tinggi sebanyak 58,7% dan untuk kinerja perawat berada pada kategori baik sebanyak 76,1%, sedangkan hasil bivariate dengan menggunakan uji statistik *chi-square* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 dengan nilai $p = 0,013$ ($P < 0,05$). Untuk itu sebagai seorang perawat diharapkan untuk tetap berkinerja baik walaupun berperan ganda tinggi dengan cara tetap bijak mengelola waktu seefektif mungkin sehingga tetap bisa menyalurkan antara pekerjaan dan ibu rumah tangga, dan yang berdampak pada layanan asuhan keperawatan agar tetap maksimal.

Background: Hospital management will not be separated from the human resources that exist in the hospital organization. Nursing is one of the professions that plays a role in the maintenance of health services in hospitals, one of which is a nurse. Nurses who are domiciled by women automatically assume a dual role, namely responsibility for their family and work.

Purpose: This study aims to see whether there is a dual effect on the performance of nurses at the Medan Advent General Hospital.

Method: This study used a descriptive design without a design with a cross sectional study design, the population in this study were female nurses who were married and had children who worked at the Medan Advent General Hospital who had information on IGD, ICU, inpatient and outpatient rooms as many as 46 respondents. The sample technique used is total sampling with a total of 46 respondents.

Result: The results of the research for the univariate obtained were for multiple roles in the high category as much as 58.7% and for the performance of nurses in the good category as much as 76.1%, while the bivariate results using the chi-square statistical test showed that there was a significant influence between the effects. multiple roles on the performance of female nurses at the Medan Advent General Hospital in 2020 with a value of $p = 0.013$ ($P < 0.05$). For this reason, as a nurse it is expected to continue to perform well even though it has a dual role by being wise to help allow time so that it can still harmonize between work and housewives, and which has an impact on services as nursing to keep it maximally.

PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, hal ini mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik.

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 36.871.239 pada tahun 2000 menjadi 46.509.689 pada tahun 2012 (BPS, 2000 & 2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita

merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial (Priyatnasari dkk, 2013). Pada umumnya perawat di rumah sakit juga didominasi oleh tenaga kerja wanita atau perawat wanita (Asra, 2011).

Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stres, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya. Penelitian yang dilakukan Juariyah (2011), menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *withdrawal* yang meliputi keterlambatan, absensi, dan *turnover*.

Seorang perawat yang mempunyai peran ganda, tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula. Ini juga terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Apabila tidak mampu melayani pasien secara maksimal, maka pasien dan keluarganya akan merasa tidak puas dengan kinerja yang diberikannya (Priyatnasari dkk, 2013). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis didalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah (Ilyas, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja pada perawat yang dilakukan oleh Asra (2011) di RSUD Dr. Achmad Moctar Bukittinggi maka dapat diambil kesimpulan hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan *work-family conflict* perawat wanita. Artinya Semakin kecil kecenderungan terjadi *work-family conflict* pada perawat wanita akan menunjukkan semakin tinggi prestasi kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyatnasari dkk (2013), di RSUD Daya Kota Makasar menyatakan konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Advent Medan didapatkan hasilnya perawat wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak terdapat penurunan kinerja yang meliputi: 1). Kerapian perawat kurang baik,

2). Perawat kurang maksimal dalam melakukan pedokumentasian dan hasil wawancara dengan komite keperawatan di RSUD Swasta Deli Serdang, hasil yang didapat: 1). Setiap kali pasien mau pulang perawat kurang maksimal dalam memberikan pendidikan kesehatan, 2). Perawat jarang melakukan pedokumentasian dengan baik, 3). perawat jarang menyapa pasien.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan rancangan studi *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit umum Advent Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bekerja di Rumah Sakit Umum Advent Medan yang bertugas di IGD, ICU, ruang rawat inap dan rawat jalan sebanyak 46 responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu total *sampling* dengan jumlah sebanyak 46 responden. Tahap awal yang dilakukan peneliti sebelum melakukan pengumpulan data selain mengurus surat ijin penelitian, peneliti juga sudah mendapatkan kelayakan uji etik dalam penelitian ini dari komite etik penelitian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dinyatakan lolos kaji etik dengan nomor surat 405/KEPK/FKUMSU/2020, selanjutnya peneliti melaksanakan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan *self reported* dengan cara membagikan kuisioner kepada responden, selanjutnya peneliti menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian serta proses pengisian kuisioner. Kemudian calon responden yang bersedia diminta tanda tangan surat persetujuan sebagai responden dalam penelitian ini. Tahap selanjutnya setelah data terkumpul semua, peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan komputerisasi yaitu dengan menganalisa data baik statistik univariat dan statistik bivariat, dengan menggunakan uji statistic untuk bivariate yaitu uji statistik *Chi square* dengan CI=95% dan $\alpha \leq 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 (n= 46)

Karakteristik Responden	n	%
Lama Bekerja:		
1-5 Tahun	10	21,7
6-10 Tahun	10	21,7
>11 Tahun	26	56,5
Pendidikan Terakhir:		
DIII Keperawatan	28	60,9
Ners	18	39,1

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas masa kerja perawat wanita berada pada rentang >11 tahun dengan jumlah 56,5% dan mayoritas berdasarkan pendidikan terakhir adalah DIII Keperawatan dengan jumlah 60,9%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peran Ganda di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 (n=46)

Peran Ganda	n	%
Rendah	19	41,3
Tinggi	27	58,7

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang memiliki peran ganda berada pada kategori tinggi sebanyak 58,7%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 (n=46)

Kinerja Perawat	n	%
Kurang	11	23,9
Baik	35	76,1

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang memiliki kinerja berada pada kategori baik sebanyak 76,1%.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 41,3% perawat yang memiliki peran ganda rendah dengan kinerja perawat kurang sebanyak 3,1 % dan kinerja perawat baik sebanyak 38,2%, dan dari 58,7% peran ganda tinggi dengan kinerja perawat kurang sebanyak 20,8% dan kinerja perawat baik sebanyak 37,9%. Dari hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 dengan nilai $p = 0,013$ ($P < 0,05$).

Berdasarkan hasil yang didapat terkait peran ganda pada perawat di Rumah sakit Umum Advent Medan berada pada kategori tinggi dikarenakan berdasarkan hasil jawaban dari kuisioner yang telah dibagikan hasil yang didapat mayoritas responden menjawab dalam hal waktu, berusaha meluangkan waktu mengurus keluarga (suami dan anak) dan bekerja, sepulang bekerja responden berusaha mampu melakukan kewajiban untuk melakukan pekerjaan rumah tangga, responden juga berusaha menyempatkan diri untuk mengikuti acara/kegiatan keluarga, walaupun sesibuk apapun bekerja, dalam hal konsentrasi, mayoritas responden menjawab dapat mengoptimalkan konsentrasi untuk mengurus keluarga dan

pekerjaan, permasalahan keluarga tidak mempengaruhi konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standarnya dan kewajiban dalam keluarga tidak membuat responden sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja dan banyaknya pekerjaan rumah tidak mempengaruhi efisiensi kerja di rumah sakit, dan mayoritas responden menjawab tanggung jawab terhadap keluarga alasan untuk tetap bekerja secara optimal serta responden mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan keperluan rumah tangga.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1996), peran adalah pola perilaku yang diharapkan dari individu dalam suatu posisi tertentu. Peran biasa terdiri dari sikap, nilai, serta perilaku tertentu, dimana peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyesuaikan diri dengan keadaan.

Teori yang sama yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1996), jika tidak bisa menyikapi dengan baik antara keluarga dan bekerja, maka wanita yang bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja dan akan muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut (Bernardin, John H dan Joyce A. Russel, 1998).

Peran ganda bagi pegawai wanita yang sudah berkeluarga, yang berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga dapat menimbulkan efek negatif. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah dan ditempat kerja. Disatu sisi wanita dituntut untuk memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai agar dapat menghasilkan performance yang baik sesuai dengan standar organisasi, dan di lain pihak wanita tersebut dituntut untuk dapat mengurus dan membina keluarga secara baik (Frone dan Cooper, 1992).

Pendapat lain juga dari Hera, Rasyidin dan Hasmin (2016) Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada perawat wanita yang masih lajang. Peran ganda pun dialami oleh perawat wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perawat wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Perawat yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan tinggi dapat mengalami penurunan kinerja karena akan lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan perawat tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya.

Pendapat lain berdasarkan penelitian Aryadi (2006, dalam Anwar, 2019) setiap wanita yang bekerja akan mengalami konflik peran, minimal dalam waktu bagi kelangsungan kedua tugas yang dipikulnya. Menurut Aryadi, mendefinisikan bahwa wanita yang berperan ganda adalah wanita yang dihadapkan pada kenyataan bahwa mau tidak mau mereka harus menentukan pilihannya antara berkarir di luar rumah sekaligus menata rumah tangga, atau berkarir di luar tanpa rumah tangga.

Berkarir atau bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 1990). Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda, termasuk perawat (Ilyas, Yaslis, 2002).

Peran ganda itu sendiri biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Iqbal M, 2016)

Perkembangan zaman di era modern ini yang berimbas pada semakin kompleksnya kehidupan dan tuntutan kebutuhan ekonomi, menjadikan faktor pendukung banyaknya kaum wanita yang ikut membantu mendapat penghasilan tambahan di dalam keluarga. Namun dari kedua peran yang harus dijalankan pegawai wanita yang telah memiliki keluarga tersebut, tentunya dapat menimbulkan konflik peran dan fungsi bagi seorang wanita untuk menjalankan perannya sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai seorang pegawai sebuah organisasi. Kesulitan yang timbul dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et al, 1988).

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti Sri dan Ekayanti Iga Novi (2014), menunjukkan ada hubungan positif antara peran keluarga dengan

konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel diperoleh bahwa peran pekerjaan memiliki nilai sig. 0,01(<0,05). Dengan demikian Hipotesis diterima, artinya bahwa peran keluarga memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Semakin tinggi peran seseorang dalam keluarganya maka potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga juga semakin besar.

Menurut asumsi peneliti hal yang menyebabkan peran ganda dinyatakan tinggi dan diikuti dengan peran ganda rendah dikarenakan adanya tekanan dalam keluarga ataupun dalam pekerjaan. Hal demikian dapat terjadi karena beberapa faktor lain, seperti terjadi peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah yang nantinya berdampak pada kinerja.

Berdasarkan hasil yang didapat terkait kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan berada pada kategori baik dikarenakan berdasarkan hasil jawaban dari kuisioner yang telah dibagikan hasil yang didapat mayoritas responden menjawab dalam hal proses kerja yang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur kerja di Rumah Sakit, dan mampu menggunakan peralatan medis dengan baik dan juga mampu melaksanakan asuhan keperawatan, mulai dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi serta pendokumentasian, serta responden mampu menyelesaikan tugas pelayanan keperawatan dengan baik dengan sikap yang sopan dan memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal, terkait dengan waktu mampu menggunakan waktu kerja seefektif mungkin dalam menangani pekerjaan, dan tiba di rumah sakit tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan setiap siftnya serta tidak pernah ditegur oleh atasan selama bekerja karena jarang melakukan kesalahan.

Kinerja para pegawai Rumah Sakit dapat dilihat dari mutu pelayanan yang yang diberikan kepada pasien, keluarga pasien dan masyarakat sebagai pengguna fasilitas kesehatan, untuk itu perlu menjadi perhatian bersama agar dapat selalu lebih meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit secara professional (Iqbal M, 2016).

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu tersebut berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi (Minner, 1990 dalam Rivai, 2011). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu instansi selama periode tertentu. Suatu instansi yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja instansi tersebut akan baik, sehingga terdapat

hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (pegawai) dengan kinerja instansi (Gibson et al, 1992).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wibowo (2008) yang menyatakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja dan hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Perilaku kerja perawat terlihat dari cara kerja yang penuh semangat, disiplin, bertanggung jawab, melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dan terarah pada pencapaian tujuan rumah sakit.

Motowidlo dan Van Scotter (1994) mengungkapkan bahwa kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja kerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Cherrington (1994), kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih pegawai yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja erat kaitannya juga dengan pekerjaan baik atau buruknya, jika pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. (Frone et al, 1992)

Greenhaus dan Parasuraman (2001, dalam Iqbal 2016) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena pegawai berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya. Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita

cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga dari pada pria (Iqbal M, 2016).

Dari hasil uji statistik didapatkan nilai $P = 0,013$ ($P < 0,05$), berarti ada pengaruh yang signifikan antara peran ganda terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020.

Hal tersebut berkaitan tentang peran ganda bahwa wanita yang bekerja bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya, artinya wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut urusan rumah tangga. Apabila perawat tidak dapat menyeimbangkan dan tidak dapat manajemen waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga maupun peran sebagai perawat di rumah sakit, maka akan terjadi penurunan kinerja sebagai perawat, dengan menurunnya kinerja perawat akan memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan akan mengakibatkan tidak maksimalnya asuhan keperawatan yang akan diberikan kepada pasien sehingga akan terjadi rasa ketidakpuasan pada pasien.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor individu dan faktor situasi (Azazah Indriyani, 2009, dalam Iqbal M, 2016)

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Priyatnasari dkk (2013), di Rumah Sakit Umum Daya Kota Makasar tentang hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat bahwa ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daya Kota Makassar.

Teori lain mengemukakan jika terjadi Konflik peran ganda yang seharusnya diperhatikan oleh para pimpinan organisasi, karena dapat sebagai faktor pembentuk terjadinya stress kerja di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Yun dan Gabriel, 2001).

Price (2003, dalam Jane Y. Roboth, 2015) mengatakan bahwa stress kerja ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja pegawai, stress kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress kerja juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja instansi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawainya oleh sebab itu instansi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan instansi secara keseluruhan. Menurut asumsi peneliti tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang didapatkan sesuai dengan penelitian bahwa mayoritas dari responden memiliki peran ganda tinggi. Dimana dari hasil penelitian terlihat bahwa peran ganda berhubungan terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena jika perawat yang memiliki peran ganda tinggi namun kinerja mayoritas baik perawat wanita dapat menyesuaikan antara peran wanita sebagai domestik (sebagai seorang ibu atau istri), maupun peran publik (sebagai wanita karier) maka akan mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Peran ganda perawat wanita di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020

mayoritas berada pada kategori tinggi. (2) Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 mayoritas berada pada kategori baik. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020, dengan $p\text{ value} = 0,013$ ($P < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

1. Priyatnasari, Nurul., Indar., & Balqis, Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makasar, Jurnal Bagian Administrasi dan kebijakan kesehatan, Makasar, Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2013.
2. Asra, Eka, Mulyani, Hubungan Antara Work-Family Conflic dengan Prestasi Kerja Pada Perawat Wanita, Jurnal Psikologi, 2011.
3. Juariyah, Lohanah, Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja, Jurnal Ekonomi Bisnis, 2011.
4. Ilyas, Yalis, Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian), Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM, Universitas Indonesia, 2011.
5. Gibson, *Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Jakarta: Erlangga, 1996.
6. Davis Keith dan Newstorm, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga, 1996.
7. Bernardin, John H dan Joyce A, Russel, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc Graw-Hill, 1998.
8. Frone, M, R., Russell, M., & Cooper, M, L, Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78, 1992.
9. Hera, Rasyidin, Hasmin, Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsd I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, April-September, 2016,
10. Abdul Wahab Arfie Yasrie Mahfuzil Anwar, Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong) dikutip dari *Dinamika Ekonomi*

- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol,12 No,2 September, 2019.
11. Ihromi, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1990.
 12. Ilyas, *Yaslis, Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002.
 13. Iqbal Muhammad, *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala*, Tesis, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016.
 14. Bedeian, A, G., Burke, B, G., & Moffett, R, G, Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals, *Journal of Management*, 14, 475-49, 1988.
 15. Susanti, Sri,, & Ekayati, Iga, Novi, *Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita, Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2013.
 16. Veithzal Rivai, Mulyadi, D, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
 17. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi IV, Bandung, 2009.
 18. Gibson R, Ivancevich L, Donnely R, *Organizations Behaviour Structure Process*, Irwin Inc, 1992.
 19. Wibowo,, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT, Rajagrafindo Persada, 2008.
 20. Motowidlo, S, J,, & Van Scotter, J, R, Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance, *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480, 1994.
 21. Cherrington, David J, *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*, Second Edition, Allyn & Bacon, Boston, 1994.
 22. Priyatnasari, Nurul,, Indar,, & Balqis, *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makasar, Jurnal Bagian Administrasi dan kebijakan kesehatan*, Makasar: Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2013.
 23. Yun Iswanto & Gabriel Marjo, *Analisis Hubungan Antara Stres kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank*, Universitas Terbuka, Yogyakarta, 2001.
 24. Jane Y Roboth, *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*, Tesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015.

Table 4. Hasil Uji Chi-square Antara Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan Tahun 2020 (n=46)

Peran Ganda	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	1	3,1	18	38,2	19	41,3	0,013
Tinggi	10	20,8	17	37,9	27	58,7	
Total	11	23,9	35	79,1	46	100	