

## PERAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT WANITA DI PROVINSI BANTEN

Sharen Ayu Alfadhea<sup>1</sup>, Aisyah Ratnaningtyas<sup>2</sup>, Desy Prastyani<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11510

[sharenayualfal@student.esaunggul.ac.id](mailto:sharenayualfal@student.esaunggul.ac.id)

### Abstract

*Nurses are important role in health sector especially on quality of service. Nurses have high work demands can caused work stress. In Indonesia, nurses commonly women who have two roles, role as workers and as mothers. This study aims to knowing effect multiple role conflicts on work stress of female nurses in Banten Province. Research method using comparative causal quantitative with purposive sampling techniques with criteria, female nurses were married and had minimum one year working period with total sample 267 respondents. The dual role instrument has reliability  $\alpha=0.889$  with total 20 items, for the work stress instrument consists 19 items with reliability  $\alpha=0.854$ . Results showed, multiple role conflicts had positive effect on nurses' work stress with sig.  $(p)=0.000$  and  $Y=6.142+0.819X$ , which means the hypothesis is accepted, multiple role conflicts affect nurses' work stress by 76.5%. Generally, respondents have high multiple role conflicts (54.3%) and the work stress levels (53.6%). Based supporting data, nurses with highest work stress living in Serang City (70.8%), and owned by head nurses (54.5%) and working period >10 years (60.0%). While nurses with lower work stress owned by who don't have children (58.1%) and also owned by respondents who had income of >8,000,000 (56.5%).*

**Keywords:** Multiple Role Conflict, Work Stress, Female Nurse

### Abstrak

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam kualitas pelayanan di bidang kesehatan dan memiliki tuntutan kerja tinggi sehingga seringkali menimbulkan stress kerja. Umumnya, perawat di Indonesia merupakan wanita yang memiliki konflik peran ganda, yakni peran pekerja dan peran ibu. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada perawat wanita di Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif kausal komparatif dengan teknik *purposive sampling* dan kriteria responden, perawat wanita sudah menikah dan memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan jumlah sample 267 responden. Alat ukur peran ganda memiliki reliabilitas  $\alpha=0,889$  dengan total 20 aitem dan alat ukur stress kerja terdiri 19 aitem dengan reliabilitas  $\alpha=0,854$ . Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja dengan nilai sig.  $(p) = 0,000$  dan  $Y= 6.142+0.819X$ , artinya hipotesis diterima, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja sebesar 76,5%. Umumnya responden memiliki konflik peran ganda tinggi (54,3%) begitupun dengan tingkat stress kerja (53,6%). Berdasarkan data pendukung, perawat yang memiliki stress tinggi berada di Kota Serang (70,8%) dengan jabatan sebagai kepala perawat (54,5%) dan masa kerja >10 tahun (60,0%). Sedangkan perawat dengan tingkat stress rendah dimiliki oleh perawat yang tidak memiliki anak (58,1%) dan perawat dengan pendapatan >8.000.000 (56,5%).

**Kata kunci:** Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Perawat Wanita

### Pendahuluan

Rumah sakit menjadi salah satu industri yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Selayaknya sebuah industri jasa pelayanan, rumah sakit menaruh perhatian

besar dan sadar akan kualitas pelayanan kesehatan yang ditentukan oleh kualitas berbagai komponen pelayanan seperti sumber daya manusia (Ramli dkk, 2010). Salah satu bagian sumber daya manusia yang

memberikan pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 Pasal 11, dikelompokkan beberapa bagian yaitu tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, dan tenaga kesehatan lainnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kesehatan pada tahun 2022 mencapai 1,4 juta (Badan Pusat Statistik, 2023). Provinsi Banten menduduki peringkat terbesar ke-6 jumlah tenaga kesehatan tertinggi dari 38 Provinsi di Indonesia yaitu sebanyak 23.492 orang (Kusnandar, 2023)

Salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam kualitas pelayanan adalah perawat. Perawat memiliki intensitas interaksi tertinggi dengan pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan (Fita, 2017). Jumlah tenaga keperawatan di Indonesia sendiri menduduki peringkat tertinggi dari antara tenaga kesehatan lainnya, yaitu sebanyak 563.739 orang (Badan Pusat Statistik, 2023). Begitu juga dengan Provinsi Banten yang merupakan urutan ke-6 yang memiliki jumlah tenaga perawat terbanyak, dan diketahui jumlah tenaga perawat juga lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kesehatan lainnya di Provinsi Banten, yakni 16.441 orang (BPS Provinsi Banten, 2021)

Tugas utama seorang perawat adalah memperhatikan kebutuhan seorang pasien, bertanggung jawab untuk merawat pasien, dan memberikan pelayanan asuhan kepada pasien individu atau kelompok yang mengalami tekanan karena sakit (Lumenta dalam Mariyanti & Citrawati, 2011). Selain itu perawat harus memiliki fokus dan ketelitian tinggi terhadap pekerjaan, dan harus selalu memonitor kondisi pasien setiap saat. Pasien yang memiliki berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita membuat perawat harus siap siaga untuk menghadapi segala keluhan dan bertanggung jawab untuk merawat pasien tersebut sesuai dengan riwayat penyakit yang dideritanya. Selain itu, adanya tuntutan dari keluarga pasien, sistem *shift* kerja, maupun rekan kerja yang tidak sejalan tentunya menimbulkan perawat mengalami kelelahan secara fisik dan psikis.

Tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami perawat ketika bekerja dapat

menimbulkan stres bagi perawat. Sejalan dengan pernyataan Gibson (Ayu & Priastuty, 2021) bahwa profesi yang memiliki konsekuensi stres kerja tertinggi berada pada pekerja sosial, polisi, sekretaris, dan tenaga kesehatan. Hasil survei yang dilakukan pada Januari 2023 terhadap perawat di Inggris oleh *snapshot* menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mental mereka lebih buruk daripada saat puncak pandemi Covid-19 (Ford, 2023), hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurangnya kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan diri, kurangnya semangat kerja, peningkatan permintaan pasien yang meningkat sejak pandemi Covid-19 namun jumlah staf perawat terbatas karena kelelahan, sakit, tidak ada perekrutan baru, terjadi *turnover*, serta beban kerja yang berat.

Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2015). Stres kerja dibagi menjadi 3 aspek yaitu; fisiologis seperti adanya perubahan metabolisme, detak jantung dan pernapasan meningkat, sakit kepala, tekanan darah meningkat, hingga serangan jantung; psikologis seperti ketegangan, cemas, mudah marah, mudah bosan, dan menunda-nunda pekerjaan; dan perilaku seperti produktivitas menurun, meningkatnya absensi, perubahan kebiasaan makan, gelisah, gangguan tidur, meningkatnya konsumsi alkohol atau merokok (Robbins & Judge, 2015).

Di Indonesia, mayoritas tenaga keperawatan yang berada di rumah sakit sebesar 60-70% adalah perawat wanita (Saputra dkk., 2020). Wanita saat ini semakin aktif dalam mengambil bagian untuk mendukung perekonomian nasional dan wanita memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan (Yanti & Yudhaningsih, 2021). Namun wanita yang bekerja lebih rentan mengalami stres kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aiska (2014), didapatkan bahwa adanya hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja, dan diketahui perawat wanita rentan mengalami stres kerja daripada perawat laki-laki.

Perawat wanita cenderung mengalami peningkatan stres akibat status pernikahannya,

seperti yang dijelaskan oleh (Ghafoor dkk., 2020) bahwa pekerja yang sudah menikah memiliki stres yang tinggi daripada pekerja yang tidak menikah. Hal tersebut terjadi karena wanita yang sudah menikah bertanggung jawab kepada keluarganya, namun apabila tidak mampu mengola tanggung jawab dengan baik, maka hal tersebut akan menjadi sebuah beban dan menyebabkan stres. Lebih lanjut Gannon (Redding, 2023), pendiri *Lavender Health* yang menyediakan terapi kesehatan online di Inggris, menjelaskan bahwa sebanyak 85% perawat wanita mengalami stres dan kecemasan di tempat kerja, hal ini disebabkan karena terdapat situasi dimana perawat yang merawat pasien sakit merasa khawatir akan membawa penyakit kepada keluarga saat pulang ke rumah, dan juga sebagai seorang wanita harus menanggung beban kerja emosional di tempat kerja sementara juga memiliki tanggung jawab mengurus keluarga di rumah.

Sejalan dengan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti melalui *google* formulir sejak Mei hingga Juli 2023 pada 94 perawat wanita yang bekerja di beberapa rumah sakit di Provinsi Banten, mayoritas 48,9% perawat merasakan jenuh ketika bekerja. Mayoritas alasan yang biasanya membuat perawat tidak masuk kerja adalah adanya urusan rumah tangga (42,6%). Kemudian hal yang mengganggu pikiran perawat saat sedang bekerja sebagian besar disebabkan karena adanya masalah rumah tangga (49,5%). Akibat adanya gangguan masalah urusan rumah tangga yang berdampak pada pekerjaan, sebanyak 52,7% perawat mengalami gangguan perilaku, 19,4% mengalami gangguan psikis, 9,7% gangguan fisik. Dapat disimpulkan bahwa perawat wanita yang mengalami gangguan atau hambatan dalam pekerjaannya sebagian besar disebabkan oleh masalah rumah tangga, dimana mereka menghadapi konflik peran antara seorang wanita pekerja dan ibu rumah tangga.

Konflik peran ganda muncul sebagai konflik dari akibat tuntutan pekerjaan yang bertolak belakang dengan tuntutan dari peran keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Ginting, 2019). Dalam menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja perawat

sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tentu tidaklah mudah. Di satu sisi, wanita dituntut bertanggung jawab untuk mengurus rumah tangga, namun di sisi lain dituntut juga untuk menunjukkan performa kerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tentunya dapat menimbulkan suatu konflik peran karena adanya permintaan dari masing-masing peran yang bisa berbenturan satu sama lain. Konflik peran ganda juga menyebabkan peran dalam pekerjaan mengganggu urusan keluarga ataupun peran keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus dan Beutell (1985) membagi aspek-aspek dalam konflik peran ganda menjadi 3, yaitu; konflik berdasarkan waktu (*Time based conflict*) yaitu tekanan waktu yang menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran yang lain (pekerjaan atau keluarga); konflik berdasarkan tekanan (*Strain based conflict*) yaitu tekanan yang menyebabkan kelelahan, konsentrasi yang terganggu karena masalah keluarga atau pekerjaan; dan konflik berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*) yaitu ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan sehingga kebiasaan yang dilakukan di tempat kerja tidak bisa diterapkan ke rumah, ataupun sebaliknya.

Berdasarkan teori, diduga perawat wanita yang merasakan konflik peran ganda yang tinggi, ia mengalami kesulitan memenuhi tuntutan peran yang disebabkan oleh tekanan waktu (*Time based conflict*), seperti memiliki keterbatasan waktu dan tidak dapat memenuhi tanggung jawab rumah tangga dengan baik yang akhirnya mengganggu pekerjaan di kantor. Perawat juga mengalami konflik yang disebabkan oleh ketegangan emosional (*Strain based conflict*), seperti tanggung jawab besar dalam rumah tangga kepada keluarga atau tuntutan pekerjaan di kantor menjadikan beban yang membuat perawat merasa kesulitan dan kelelahan untuk menjalankan peran lainnya. Dan perawat juga mengalami konflik yang didasarkan dari perilaku (*Behavior based conflict*) seperti terjadinya ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan dengan kebiasaan yang dimiliki, misalnya perawat bersikap tegas dan disiplin sesuai dengan SOP (Standar Operasional

Prosedur), namun keluarga dirumah mengharapkan untuk menjadi ibu yang lebih santai dan tidak baku mengikuti aturan tertulis, atau sebaliknya menjadi seorang ibu yang hangat dan terbuka, namun saat bekerja dituntut untuk menjadi perawat yang objektif. Sehingga perawat wanita akan mengalami stres kerja yang tinggi, yang diikuti munculnya gangguan fisiologis seperti sakit kepala, gangguan psikologis seperti kecemasan dan mudah marah, dan gangguan perilaku seperti sulit tidur atau menurunnya produktivitas.

Sementara perawat wanita yang merasakan konflik peran ganda yang rendah, ia dapat menjalani kedua peran dengan waktu yang cukup tanpa merasa terbebani, dan mampu menyesuaikan perilaku antara kedua peran dengan baik. Maka ia juga cenderung tidak mengalami stres kerja yang dimana tidak mengalami gangguan fisiologis, gangguan psikologis, maupun gangguan perilaku.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markuwati et al., (2015) yang berjudul "Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan)" menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi juga stres kerja. Lebih lanjut penelitian Rachmaningrum dan Makmuri (2018) yang berjudul "Pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak" menjelaskan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada subjek penelitian, yakni penelitian ini lebih spesifik kepada perawat wanita yang bekerja pada rumah sakit di wilayah Provinsi Banten. Adapun urgensi pada penelitian ini yaitu mengingat bahwa stres kerja menjadi permasalahan serius yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan harus ditangani supaya tidak berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat. Dalam hal ini juga karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang penting dalam memegang peranan kualitas pelayanan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "Pengaruh konflik

peran ganda terhadap stres kerja perawat wanita di Provinsi Banten". Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat wanita di Provinsi Banten.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang bekerja di Provinsi Banten berjumlah 16.441 orang (Badan Pusat Statistik, 2023). Dalam menentukan sampel digunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga didapatkan sejumlah 267 sampel. Teknik pengambilan sampel digunakan *non probability sampling* jenis *purposive sampling* dengan kriteria perawat wanita yang berstatus menikah, dan masa kerja minimal 1 tahun.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala likert 4 pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (S), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada skala konflik peran ganda, peneliti memodifikasi dari penelitian Randa (2018) yang mengacu teori Greenhaus dan Beutell (1985). Peneliti mengubah kata untuk disesuaikan dengan kondisi responden penelitian kemudian melakukan uji coba, sehingga didapatkan 20 aitem yang valid dan 3 aitem tidak valid, dengan nilai validitas berkisar antara  $(r) = 0,309-0,811$  dan nilai reliabilitas  $(\alpha) = 0,889$ .

Pada skala stres kerja, peneliti memodifikasi dari penelitian Saputra (2017) yang mengacu pada teori Robbins dan Judge (2015). Peneliti mengubah kata untuk disesuaikan dengan kondisi responden dan menambahkan 4 aitem baru, yang kemudian dilakukukan uji coba. Sehingga dapat didapatkan 19 aitem yang valid dan 5 aitem yang tidak valid, dengan nilai validitas berkisar antara  $(r) = 0,329-0,673$  dan nilai reliabilitas  $(\alpha) = 0,854$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan alat ukur konflik peran ganda dan alat ukur stres kerja valid dan reliabel.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah frekuensi, kategorisasi, dan tabulasi silang (*crossstabulation*) variabel stres kerja berdasarkan data penunjang.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Gambaran Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah 267 perawat wanita di Provinsi Banten, yang kemudian dideskripsikan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, tempat tinggal, jumlah anak, pendapatan, masa kerja, dan jabatan.

Tabel 1  
*Gambaran responden berdasarkan usia*

Usia	Frekuensi	Persentase
<30 tahun	173	64,8%
30-45 tahun	76	28,5%
>45 tahun	18	6,7%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah perawat wanita usia <30 tahun sebanyak 173 orang (64,8%).

Tabel 2  
*Gambaran responden berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	95	35,6%
S1	152	56,9%
S2	20	7,5%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini paling banyak adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 152 orang (56,9%).

Tabel 3  
*Gambaran responden berdasarkan jumlah anak*

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
Tidak memiliki anak	62	23,2%
1 anak	107	40,1%
2 anak	62	23,2%
≥3 anak	36	13,5%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa jumlah anak responden yang paling

banyak adalah 1 anak yaitu sebanyak 107 orang (40,1%).

Tabel 4  
*Gambaran responden berdasarkan domisili*

Tempat Tinggal	Frekuensi	Persentase
Kota Tangerang	59	22,1%
Kota Tangerang Selatan	40	15,0%
Kabupaten Tangerang	53	19,9%
Kota Cilegon	40	15,0%
Kota Serang	24	9,0%
Kabupaten Serang	23	8,6%
Kabupaten Lebak	15	5,6%
Kabupaten Pandeglang	13	4,9%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan responden penelitian ini yang paling banyak bertempat tinggal di Kota Tangerang yaitu sebanyak 59 orang (22,1%)

Tabel 5  
*Gambaran responden berdasarkan pendapatan*

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
Rp.4.500.000- Rp.6.000.000	171	64,4%
Rp.6.000.001- Rp.8.000.000	72	27,0%
>Rp.8.000.000	23	8,6%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah yang berpenghasilan Rp.4.500.000 – Rp.6.000.000 yaitu sebanyak 171 orang (64,4%).

Tabel 6  
*Gambaran Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja*

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	190	71,2%
6-10 tahun	62	23,2%
>10 tahun	15	5,6%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah dengan masa kerja rentang 1-5 tahun yaitu sebanyak 190 orang (71,2%).

Tabel 7  
Gambaran Frekuensi Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Perawat	55	20,6%
Staf Perawat	212	79,4%
Total	267	100%

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah staf perawat yaitu sebanyak 212 orang (79,4%).

### B. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan data dikatakan berdistribusi normal apabila hasil nilai signifikan  $p \geq 0,05$ .

Tabel 8  
Hasil Uji Normalitas Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja

	Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
N	267	267
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,064	0,050

Berdasarkan tabel 8, konflik peran ganda memiliki nilai signifikan  $p$  sebesar 0,064. Kemudian pada nilai signifikan  $p$  dari stres kerja adalah sebesar 0,050. Dapat disimpulkan kedua variabel memiliki data berdistribusi normal.

### C. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9  
Hasil Nilai Anova

Model	F	Sig.
Regression	863.236	0.000

Berdasarkan hasil nilai Anova pada tabel 9, dapat diketahui nilai F sebesar 863,236 dan nilai signifikan ( $p$ ) sebesar 0,000, dimana nilai  $p < 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita di Provinsi Banten.

Tabel 10  
Hasil Nilai Koefisien

Model	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	6.142	1.731	.000
Konflik Peran Ganda	.891	.030	.000

Berdasarkan tabel 10 di atas, nilai konstanta (b) sebesar 0,891. Nilai konstanta (b) yang positif menunjukkan pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja bernilai positif, artinya ketika konflik peran ganda mengalami kenaikan maka stres kerja juga mengalami kenaikan, dan sebaliknya.

Tabel 11  
Hasil Model Summary

	R	R Square
1	0.875	0.765

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi sebesar 0,875 dan nilai *R Square* sebesar 0,765 yang artinya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar 76,5%, sedangkan sisanya yakni 23,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

### D. Kategorisasi

Dalam uji kategorisasi digunakan nilai rata-rata (*Mean*) dari masing-masing variabel, berikut adalah hasil dari uji kategorisasi konflik peran ganda dan stres kerja.

Tabel 12  
Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Batasan Skor	Kategori	Jumlah
$X < 56.9176$	Rendah	122 (45,7%)
$X \geq 56.9176$	Tinggi	145 (54,3%)
Total		267 (100%)

Berdasarkan tabel 12, sebanyak 122 orang (45,7%) responden mengalami konflik peran ganda kategori rendah, dan sebanyak 145 orang (54,3%) mengalami konflik peran ganda kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan perawat wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini paling banyak mengalami konflik peran ganda yang tinggi.

Tabel 13

*Kategorisasi Stres Kerja*

Batasan Skor	Kategori	Jumlah
$X < 56.8764$	Rendah	124 (46,4%)
$X \geq 56.8764$	Tinggi	143 (53,6%)
Total		267 (100%)

Berdasarkan tabel 13, sebanyak 124 orang (46,4%) memiliki stres kerja kategori rendah, dan 143 orang (53,6%) memiliki stres kerja tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa perawat wanita yang menjadi responden pada penelitian ini paling banyak yang mengalami stres kerja yang tinggi.

**E. Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Data Penunjang**

Data penunjang yang digunakan adalah faktor-faktor dari stres kerja yang terdiri dari 3 faktor berupa faktor lingkungan yaitu tempat tinggal, faktor organisasional yaitu jabatan dan masa kerja, dan faktor pribadi yaitu jumlah anak dan pendapatan.

Tabel 14

*Gambaran Stres Kerja Berdasarkan Jabatan*

Jabatan	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Kepala	25	30	55
Perawat	(45,5%)	(54,5%)	
Staf	99	113	212
Perawat	(46,7%)	(53,3%)	
Total	124	143	267
	(46,4%)	(53,6%)	

Berdasarkan tabel 14 di atas, dapat disimpulkan posisi yang memiliki stres kerja tertinggi adalah kepala perawat.

Tabel 15

*Gambaran Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja*

Masa Kerja	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
1-5 Tahun	92	98	190
	(48,4%)	(51,6%)	
6-10 Tahun	26	36	62
	(41,9%)	(58,1%)	
>10 Tahun	6	9	15
	(40,0%)	(60,0%)	
Total	124	143	267
	(46,4%)	(53,6%)	

Berdasarkan tabel 15, disimpulkan responden memiliki stres kerja tertinggi dengan masa kerja >10 tahun.

Tabel 16

*Gambaran Stres Kerja Berdasarkan Domisili*

Domisili	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Kota	29 (49,2%)	30	59
Tangerang	25 (62,5%)	(50,8%)	
Kota		15	40
Tangerang	24 (45,3%)	(37,5%)	
Selatan	16 (40,0%)		
Kabupaten	7	29	53
Tangerang	(29,2%)	(54,7%)	
Kota Cilegon	9	24	40
	(39,1%)	(60,0%)	
Kota Serang	6	17	24
	(40,0%)	(70,8%)	
Kabupaten	8	14	23
Serang	(61,5%)	(60,9%)	
Kabupaten		9	15
Lebak		(60,0%)	
Kabupaten		5	13
Pandeglang		(38,5%)	
Total	124	143	267
	(46,4%)	(53,6%)	

Berdasarkan tabel 16, disimpulkan daerah yang memiliki stres kerja tertinggi adalah Kota Serang (70,8%).

Tabel 17

*Gambaran Stres Kerja Berdasarkan Jumlah Anak*

Jumlah Anak	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Tidak Memiliki Anak	36 (58,1%)	26 (41,9%)	62
1 Anak	49 (45,8%)	58 (54,2%)	107
	23 (37,1%)	39 (62,9%)	
2 Anak	16 (44,4%)	20 (55,6%)	62
			36
$\geq 3$ Anak			
Total	124	143	267
	(46,4%)	(53,6%)	

Berdasarkan tabel 17, disimpulkan responden yang tidak memiliki anak memiliki stres kerja terendah (58,1%).

Tabel 18  
Gambaran Stres Kerja Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Rp.4.500.000- Rp.6.000.000	81 (47,1%)	91 (52,9%)	172
Rp.6.000.001- Rp.8.000.000	30 (41,7%)	42 (58,3%)	72
>Rp.8.000.000	13 (56,5%)	10 (43,5%)	23
Total	124 (46,4%)	143 (53,6%)	267

Berdasarkan tabel 18, disimpulkan responden yang memiliki pendapatan >Rp.8.000.000 memiliki stres kerja yang terendah.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai sig. ( $p$ ) sebesar 0,000 atau ( $p$ )<0,05. Artinya ada pengaruh secara signifikan konflik peran ganda terhadap stres kerja. Hasil persamaan regresi linear yaitu  $Y = 6,142 + 0,891X$  diartikan bahwa setiap kenaikan 1 nilai pada konflik peran ganda maka akan terjadi peningkatan sebesar 0.891 pada stres kerja. Nilai konstanta ( $b$ ) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut mengarah positif. Artinya, apabila konflik peran ganda tinggi maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat wanita. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan perawat wanita. Dalam penelitian ini, perawat wanita di Provinsi Banten yang memiliki konflik peran ganda tinggi juga memiliki stres kerja tinggi, sebaliknya yang memiliki konflik peran ganda yang rendah juga memiliki stres kerja yang rendah. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima yaitu konflik peran ganda berpengaruh secara positif terhadap stres kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Markuwati et al., (2015) yang berjudul "Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan)" membuktikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja pada anggota polisi wanita di Polres Banyumas.

Stres kerja yang dialami perawat wanita di Provinsi di Banten menunjukkan perilaku dimana ia mengalami gangguan fisiologis seperti mengalami sakit kepala, pernapasan menjadi berat dan cepat, dan merasa pusing. Sedangkan pada gangguan psikologis, ia mengalami adanya ketegangan emosional seperti merasa cemas, mudah merasa marah kepada orang lain, kesulitan untuk mengontrol emosi, mudah tersinggung, dan sering melakukan penundaan pekerjaan. Kemudian ia juga mengalami gangguan perilaku seperti terjadinya penurunan produktivitas, terjadi ketidakhadiran atau absensi, mengalami gangguan makan, dan gangguan tidur. Sehingga dapat dikatakan stres kerja yang dialami oleh perawat wanita tersebut tinggi, karena menunjukkan perilaku-perilaku tersebut.

Stres kerja yang dialami perawat tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah konflik peran ganda. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi, dimana adanya tekanan dari pekerjaan dan dari keluarga saling bertentangan satu sama lain. Perawat wanita yang mengalami konflik peran ganda tinggi mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab perannya yang diakibatkan dari adanya tuntutan waktu (*Time based conflict*), seperti peran sebagai perawat wanita atau pekerja yang menggunakan sistem kerja *shift* dan jam kerja yang panjang membuat ia memiliki waktu yang sedikit di rumah, dimana ia harus memenuhi tanggung jawab saat menjadi ibu rumah tangga seperti mengurus keluarga, dan sebagainya. Perawat wanita juga merasakan ketegangan (*Strain based conflict*) seperti adanya keadaan emosional dan perasaan cemas yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya untuk menjalani peran yang lain. Selain itu perilaku perawat menunjukkan adanya ketidakcocokan dari salah satu peran yang diterapkan di peran yang lain (*Behavior based conflict*), seperti saat bekerja ia dituntut untuk bersikap tegas dan disiplin sesuai standar SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di rumah sakit tersebut, namun saat di rumah ia harus menjadi seorang ibu yang santai dan tidak terpaut akan aturan-aturan baku, ataupun sebaliknya. Perawat wanita yang memiliki

konflik peran ganda tinggi akan menimbulkan masalah, seperti mengganggu pekerjaan, yang akhirnya berujung pada stres kerja.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2015) bahwa konflik peran ganda menyebabkan stres kerja bagi individu. Sehingga perawat wanita yang memiliki konflik peran ganda tinggi maka stres kerja yang di alami juga tinggi, yang berdampak pada munculnya gangguan fisiologis seperti sakit kepala, gangguan psikologis seperti kecemasan dan mudah marah, dan gangguang perilaku seperti gelisah, menurunnya produktivitas, dan perubahan jam tidur. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Realyta (Markuwati dkk., 2015) bahwa wanita yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita pekerja dapat menimbulkan konflik, dimana konflik yang berkepanjangan akan menyebabkan timbulnya gangguan fisiologis, psikologis, dan perilaku yang merupakan sebagai bentuk dari penyesuaian diri terhadap kondisi mengancam yang disebut dengan stres.

Namun sebaliknya, jika konflik peran ganda yang dimiliki oleh perawat wanita adalah rendah, maka ia menjalani tuntutan kedua perannya dengan baik seperti dapat mengelola waktu yang cukup, mampu bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja tanpa adanya rasa terbebani, dan kebiasaan perilaku dari suatu peran dapat diterapkan di kedua peran tanpa mengalami ketidaksesuaian. Sehingga, perawat wanita yang memiliki konflik peran ganda yang rendah maka stres kerja yang dialami juga rendah, dimana ia juga tidak mengalami adanya gangguan fisiologis, gangguan psikologis, dan gangguan perilaku.

Berdasarkan hasil pada nilai determinasi atau *R Square* pada hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa pada penelitian ini konflik peran ganda memiliki pengaruh sebesar 0,765 (76,5%), sedangkan sisanya yaitu 23,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memang berpengaruh terhadap stres kerja perawat wanita di Provinsi Banten. Hal ini sejalan dengan penelitian Markuwati et al., (2015) bahwa konflik peran ganda secara

simultan berpengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian rujukan terdahulu yang dilakukan oleh (Markuwati dkk., 2015) yang berjudul "Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan)" adalah pada subjek penelitian, dan hasil penelitian. Pada subjek penelitian ini adalah perawat wanita di Provinsi Banten dimana merupakan peringkat terbesar ke-6 tenaga kesehatan dan tertinggi tenaga keperawatan di Banten dengan sampel luas sebanyak 267 orang, sedangkan penelitian sebelumnya adalah anggota polisi wanita (polwan) di Polres Banyumas. Kemudian pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh sebesar 76,5% terhadap stres kerja, sedangkan pada penelitian sebelumnya berpengaruh sebesar 39,7%.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada konflik peran ganda, diketahui lebih banyak perawat wanita di Provinsi Banten yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi, yaitu sebanyak 145 orang (54,3%) sedangkan perawat wanita yang memiliki konflik peran ganda yang rendah yaitu sebanyak 122 orang (45,7%). Hal ini dapat diduga karena apabila dilihat dari usia, perawat wanita pada penelitian ini didominasi oleh usia <30 tahun yang merupakan tahap dewasa awal. Hurlock (Putri, 2019) juga menjelaskan bahwa dewasa awal merupakan masa reproduktif dimana khususnya wanita harus bertanggung jawab sebagai seorang ibu, berperan sebagai orang tua, dan merupakan masa yang penuh dengan ketegangan emosional. Sehingga dapat dikatakan perawat wanita memiliki tanggung jawab peran sebagai seorang ibu atau sebagai orang tua, namun di lain sisi juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Perawat yang tidak mampu mengelola waktu dan perannya akan mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab dari masing-masing peran. Hal tersebut menimbulkan konflik yang disebut dengan konflik peran ganda.

Pada hasil kategori stres kerja, diketahui sebanyak 143 orang (53,6%) perawat wanita di Provinsi Banten memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini diduga karena perawat wanita memiliki beban kerja yang berat, Aiska (2014) juga menjelaskan profesi perawat

rentan alami stres karena memiliki tekanan psikologis yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Gibson (Ayu & Priastuty, 2021) bahwa profesi yang memiliki konsekuensi stres kerja tertinggi salah satunya adalah tenaga kesehatan yang di mana perawat adalah salah satu bagiannya.

Selanjutnya, hasil uji tabulasi silang pada gambaran stres kerja berdasarkan domisili menunjukkan bahwa responden yang memiliki stres kerja tinggi bertempat tinggal di Kota Serang yaitu sebanyak 17 orang (70,8%). Hal ini diduga karena fasilitas yang kurang mendukung. Diketahui bahwa 5 dari 11 rumah sakit di Kota Serang dinyatakan belum sesuai dengan standar karena tidak terakreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit, dan banyak hal yang perlu dibenahi dari sarana prasarana maupun sumber daya manusianya (BantenNews.co.id, 2019). Sehingga dapat dikatakan dari segi sarana dan prasana kurang mendukung bagi perawat wanita untuk bekerja dengan optimal sehingga dapat menimbulkan stres kerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Mintjelungan dkk., 2019) bahwa terdapat hubungan antara sarana prasarana dengan stres kerja.

Hasil uji tabulasi silang pada gambaran stres kerja berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa kepala perawat memiliki stres kerja yang lebih tinggi daripada staf perawat. Sebanyak 30 orang (54,5%) kepala perawat memiliki stres kerja tinggi, hal ini diduga karena beban kerja yang dimiliki dari posisi jabatan kepala perawat sangat besar. Beban kerja yang dimiliki setiap pekerja memiliki perbedaan, semakin tinggi jabatan maka akan semakin tinggi pula beban kerja (Shintyar & Widanarko, 2021). Dalam hal ini, jabatan kepala perawat lebih tinggi daripada staf perawat, dimana kepala perawat memiliki beban yang lebih berat karena bertanggung jawab dan berwenang untuk mengelola pelaksanaan keperawatan

Hasil uji tabulasi silang pada gambaran stres kerja berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja >10 tahun memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi yaitu sebanyak 9 orang (60,0%). Masa kerja merupakan lamanya individu bekerja pada sebuah perusahaan. Masa kerja yang lama, secara langsung mengkondisikan individu beradaptasi dengan kondisi kerja (W. S.

Christine dkk., 2010). Sejalan dengan penelitian Andriati (Mariati & Raming, 2019) bahwa masa kerja yang lebih lama membuat individu memiliki pengalaman tentang tujuan organisasi, sehingga individu tersebut akan beradaptasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian ini, yaitu masa kerja >10 tahun memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini diduga karena perawat wanita yang bekerja lama memiliki kejenuhan atau kebosanan, hal ini sejalan dengan pernyataan (Sumanta dkk., 2022) bahwa masa kerja memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama seorang bekerja maka muncul kebosanan yang akan berpotensi menimbulkan stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rudyarti, 2020) yang berjudul "Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat" membuktikan bahwa semakin lama masa kerja maka akan semakin tinggi tingkat risiko terpapar bahaya dari pekerjaan maupun dari lingkungan tersebut.

Hasil uji tabulasi silang pada gambaran stres kerja berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa responden yang memiliki anak memiliki stres kerja yang lebih tinggi, sedangkan responden yang tidak memiliki anak memiliki stres kerja yang lebih rendah yaitu sebanyak 36 orang (58,1%). Hal ini diduga karena pada penelitian ini responden yang memiliki anak memiliki tuntutan tanggung jawab yang berat karena harus mengurus anak, sebaliknya responden yang tidak memiliki anak cenderung tidak memiliki tanggung jawab untuk mengurus anak. Sehingga perawat wanita yang tidak memiliki anak, pembagian perannya tidak terlalu banyak karena hanya fokus kepada suami dan pekerjaan. Pada penelitian sebelumnya membuktikan bahwa para ibu mengalami stres tinggi dalam menjadi orang tua karena menjadi pengasuh utama bagi anak-anak dan bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan rumah tangga (Friedman dalam Fauziah, 2021). Dan diduga responden yang memiliki anak juga memiliki konflik peran ganda sehingga berdampak pada stres kerja. Stoner (Khoiroh, 2015) menjelaskan bahwa semakin banyak jumlah anggota keluarga maka akan meningkatkan konflik peran ganda. Sehingga dapat diduga

responden yang tidak memiliki anak cenderung tidak memiliki stres kerja yang tinggi karena tidak memiliki tanggungan untuk mengurus anak.

Hasil uji tabulasi silang pada gambaran stres kerja berdasarkan pendapatan ditemukan bahwa responden yang berpendapatan rentang Rp.4.500.000– Rp.6.000.000 dan Rp.6.000.001-Rp.8.000.000 memiliki tingkat stres yang lebih tinggi, sedangkan pendapatan >Rp.8.000.000 memiliki tingkat stres yang rendah yaitu sebanyak 13 orang (56,5%). Hal ini diduga karena mayoritas pendapatan yang dimiliki perawat wanita di Provinsi Banten tergolong cukup rendah dibandingkan dengan pendapatan >Rp.8.000.000. Hal ini sejalan dengan penelitian (Asfiana, 2015) bahwa semakin rendah tingkat pendapatan, maka tingkat stres semakin tinggi. Jadi, perawat wanita yang memiliki pendapatan perbulan sebesar >Rp.8.000.000 diduga memiliki stres kerja yang rendah karena memiliki kepuasan kerja dan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, dimana perawat wanita bekerja untuk mendapatkan penghasilan, sehingga stres kerja yang dialami oleh perawat memiliki tingkat yang rendah.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat wanita di Provinsi Banten dengan nilai sig ( $p$ ) 0,000. Hasil persamaan regresi linear yaitu  $Y=6,142 + 0,891X$  diartikan bahwa setiap kenaikan 1 nilai pada konflik peran ganda maka akan terjadi peningkatan sebesar 0.891 pada stres kerja. Kemudian diperoleh nilai konstanta ( $b$ ) sebesar 0.891, yang artinya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja bernilai positif. Hipotesis penelitian ini diterima, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat wanita di Provinsi Banten, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan perawat wanita di Provinsi Banten. Pada penelitian ini didapatkan hasil nilai determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,765, yang artinya konflik peran ganda berpengaruh sebesar 76,5% terhadap stres kerja pada perawat wanita di

Provinsi Banten, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini diketahui perawat wanita di Provinsi Banten mengalami konflik peran ganda yang tinggi (54,3%), dan mengalami stres kerja yang tinggi (53,6%). Dari kedua data tersebut dapat dilihat bahwa perawat wanita di Provinsi Banten memiliki konflik peran ganda yang tinggi, dan stres kerja yang tinggi juga. Kemudian gambaran stres kerja berdasarkan data penunjang yaitu faktor lingkungan, perawat wanita yang bertempat tinggal di Kota Serang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (70,8%). Kemudian pada faktor organisasional yaitu pada jabatan diketahui kepala perawat memiliki tingkat stres kerja tertinggi (54,5%), kemudian pada masa kerja diketahui bahwa tingkat stres kerja tertinggi berdasarkan masa kerja >10 tahun (60,0%). Selanjutnya pada faktor pribadi yaitu jumlah anak diketahui responden yang tidak memiliki anak memiliki stres kerja yang rendah (58,1%). Dan pada faktor pribadi yaitu pendapatan diketahui responden yang berpendapatan >Rp.8.000.000 memiliki stres kerja yang rendah (56,5%).

### Daftar Pustaka

- Aiska, S. (2014). *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada tingkat stres kerja perawat di rumah sakit jiwa grhasia yogyakarta* [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta].  
<https://etd.umy.ac.id/id/eprint/14931/1/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Asfiana, N. W. (2015). *Hubungan tingkat penghasilan dengan tingkat stres kepala keluarga penduduk Dukuh Klile desa Karangasem kecamatan Bulu kabupaten Sukoharjo* [Univeritas Muhammadiyah Surakarta].  
<https://eprints.ums.ac.id/39570/10/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Ayu, B., & Priastuty, D. (2021). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2).  
[file:///D:/Downloads/40848-Article%20Text-62573-1-10-20210629%20\(5\).pdf](file:///D:/Downloads/40848-Article%20Text-62573-1-10-20210629%20(5).pdf)

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia Statistical Yearbook of Indonesia 2023* (Direktorat Diseminasi Statistik, Ed.). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2023/02/28/18018f9896f09f03580a614b/statistik-indonesia-2023.html>
- BantenNews.co.id. (2019, Agustus 22). *Lima Rumah Sakit di Kota Serang Belum Sesuai Standar*. BantenNews.co.id. <https://www.bantennews.co.id/lima-rumah-sakit-di-kota-serang-belum-sesuai-standar/>
- BPS Provinsi Banten. (2021). <https://banten.bps.go.id/indicator/30/499/1/-format-baru-jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>
- Fauziah, A. R. (2021). Kecenderungan depresi pasca melahirkan pada ibu primipara. *UG Jurnal*, 15(8). <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal/article/download/5828/2381>
- Fita, E. D. (2017). Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja terhadap perawat wanita. *Psikoborneo*, 5(2), 273–278. <https://scholar.archive.org/work/4cjo3272h5eofbpni2mj3wuqzy/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4374/pdf>
- Ford, M. (2023, Februari 1). *Exclusive: Mental health at perilous low, warn nursing staff Nursing Times*. Nursing Times. <https://www.nursingtimes.net/news/nurse-wellbeing/exclusive-mental-health-at-perilous-low-warn-nursing-staff-01-02-2023/>
- Ghafoor, S., Chaudhry, S., & Khan, J. S. (2020). Marital status as a stress indicator in postgraduate dental students. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 70(1), 158–161. <https://doi.org/10.5455/JPMA.4571>
- Ginting, D. A. B. (2019). *Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di bank* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/10393/1/158110107.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Source: The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Khoiroh, M. (2015). *Hubungan konflik peran ganda kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis perawat perempuan di puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura* [Universitas Islam Negeri]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5187/1/11410007.pdf>
- Kusnandar, V. B. (2023). *Jumlah Tenaga Kesehatan Indonesia 0,21% dari Total Penduduk*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/index.php/datapublish/2022/02/15/jumlah-tenaga-kesehatan-indonesia-021-dari-total-penduduk>
- Mariati, L. H., & Raming, E. (2019). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur tahun 2019. *Wawasan Kesehatan*, 4(1). <https://stikessantupaulus-e-journal.id/JWK/article/view/59/39>
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan rsab harapan kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 48. [www.lampungpost.com/cetak/](http://www.lampungpost.com/cetak/)
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea*, 13(1). <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/1561>
- Mintjelaskan, D. L. A., Rattu, A. J. M., & Kairupan, B. H. R. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dokter di rumah sakit umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 8(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23940>
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35–40. [https://www.researchgate.net/publication/338109789\\_Pentingnya\\_Orang\\_Dewasa\\_Awal\\_Menyelesaikan\\_Tugas\\_Perkembangannya](https://www.researchgate.net/publication/338109789_Pentingnya_Orang_Dewasa_Awal_Menyelesaikan_Tugas_Perkembangannya)
- Rachmaningrum, R., & Makmuariana, L. (2018). Pengaruh konflik peran ganda

- (family work conflict) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *Keperawatan dan Kesehatan*, 9(2). <http://journal.stikmuhptk.ac.id/jkk>
- Ramli, M., Indar, & Masni. (2010). Hubungan karakteristik individu dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap rsu haji Makassar. *Jurnal MKMI*, 6(4), 227–234. <https://www.neliti.com/publications/27407/hubungan-karakteristik-individu-dan-beban-kerja-dengan-kinerja-perawat-di-ruang>
- Redding, E. (2023, Mei 1). *Nursing Mental Health and Well-being*. The Nursing Beat. <https://www.thenursingbeat.com/articles/nursing-mental-health-and-wellbeing>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (16 ed.). Salemba Empat.
- Rudyarti, E. (2020). *Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat*. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/se-mnashmkm2020/article/view/1065/639>
- Saputra, M. G., Vica, N. R., Kusdiana, A., & Fatur Al Mabruri, M. (2020). Hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rumah sakit. *JOHC*, 1(2). <https://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/download/206/231>
- Shintyar, R. A., & Widanarko, B. (2021). Analisis hubungan antara karakteristik pekerja dengan stres kerja pada pekerja PT ITI yang bekerja dari rumah selama masa pandemi covid-19 tahun 2021. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2). <https://www.academia.edu/download/77457595/pdf.pdf>
- Sumanta, J., Farika Indah, M., & Hadi, Z. (2022). Analisis stress kerja pada karyawan ditinjau dari beban kerja, masa kerja dan peran organisasi di pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102–107. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/7375>
- W. S. Christine, Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–132. <https://ojs.petra.ac.id/ojsnew/index.php/man/article/view/18170>
- Yanti, N. K. F. M., & Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat (studi kasus pada perawat RSUP Sanglah Denpasar). *Jurnal Satyagraha*, 04(01), 2620–6358. <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>