



## Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Pegawai Perempuan di Rumah Sakit

### The Relationship of Dual Role Conflict with Family Harmony in Female Employees in Hospitals

Andi Mufliah Darwis<sup>1\*</sup>, Fadhilah Hanifa Asman<sup>2</sup>, Andi Rifkah Kifayah Rosadi<sup>3</sup>, St. Nur Asizah Dwiana Arni<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Indonesia  
e-mail: \*[amuflihah@unhas.ac.id](mailto:amuflihah@unhas.ac.id) <sup>2</sup>[hanifafadhilah13@gmail.com](mailto:hanifafadhilah13@gmail.com),  
<sup>3</sup>[rifkakhifayah912@gamil.com](mailto:rifkakhifayah912@gamil.com), <sup>4</sup>[ina\\_arni35@yahoo.com](mailto:ina_arni35@yahoo.com)

#### ABSTRACT

*Hospital workers not only function as workers, but also as wives, mothers and heads of households. The participation of women in these roles often creates conflicts that make it difficult to fulfill the conflicting demands of work and home. The purpose of this study was to examine the dual role conflict among hospital staff. This study used an analytic observational research method with a cross sectional study approach. The study was conducted at the Unhas Teaching Hospital and was conducted in August 2022. The sample was determined by purposive sampling as many as 62 people. Multiple role conflicts with work stress on female employees have a significant relationship with a p-value of 0.026. This study concludes that the dual role conflict with the work stress of female employees at Hasanuddin University Hospital has a relationship. While the dual role conflict with the level of harmony does not have a significant relationship. In addition, the level of harmony with work stress has no relationship.*

*Keywords : Double Role Conflict; Female Employees; Hospital.*

#### PUBLISHED BY :

Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Parepare

#### Address :

Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6, Lembah Harapan  
Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

#### Email :

[jurnalmakes@gmail.com](mailto:jurnalmakes@gmail.com)

#### Phone :

+62 853 3520 4999

#### Article history :

Received 27 Agustus 2022

Received in revised form 4 September 2022

Accepted 14 September 2022

Available online 17 September 2022

## ABSTRAK

Pekerja rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai pekerja, tetapi juga sebagai istri, ibu dan kepala rumah tangga. Partisipasi perempuan dalam peran-peran tersebut seringkali menimbulkan konflik yang mempersulit pemenuhan tuntutan pekerjaan dan rumah yang saling bertentangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat konflik peran ganda di antara staf rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Penelitian dilaksanakan di RS Unhas dan dilakukan pada bulan Agustus 2022. Sampel ditentukan dengan purposive sampling sebanyak 62 orang. Konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai perempuan memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai p-value 0,026. Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik peran ganda dengan stres kerja pegawai perempuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin memiliki hubungan. Sedangkan pada konflik peran ganda dengan tingkat keharmonisan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, pada tingkat keharmonisan dengan stres kerja tidak memiliki hubungan.

---

Kata kunci : Konflik Peran Ganda; Pegawai Perempuan; Rumah Sakit.

---

## PENDAHULUAN

Perempuan bukan hanya berperan sebagai pekerja namun juga sebagai seorang istri, ibu dan pengatur rumah tangga. Partisipasi perempuan dalam berbagai peran tersebut mengakibatkan sering terjadi konflik yang sulit dalam terpenuhinya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang tidak selaras. Konflik antara peran ganda menciptakan berbagai masalah yang mempengaruhi rumah tangga dan kehidupan profesional perempuan. Mereka harus bertanggung jawab untuk memimpin dan membesarkan keluarga yang baik, tetapi mereka juga harus bekerja dengan standar keunggulan dengan mendapatkan nilai bagus. Namun, tidak semua orang mampu membangun keduanya, karena pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak dapat didamaikan, yang menyebabkan konflik peran ganda.<sup>1</sup>

Sebuah survei di Amerika Serikat menemukan bahwa 65% wanita pekerja memiliki masa depan yang suram. Mereka mengalami banyak konflik di tempat kerja karena stres yang mereka rasakan. Perempuan sebagai istri, ibu dan pekerja lebih rentan terhadap konflik antara pekerjaan dan rumah. Laki-laki juga dapat mengalami konflik di tempat kerja dan di rumah, tetapi perempuan tetap menjadi penerima manfaat utama karena mereka berhubungan dengan peran utama mereka sebagai ibu dan istri. Perempuan tidak hanya berfungsi sebagai ibu rumah tangga penuh waktu, tetapi juga mengambil peran di luar rumah, yaitu perempuan yang bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Berdasarkan situasi perempuan saat ini, peneliti tertarik pada konflik peran ganda di antara perempuan yang bekerja Rumah Sakit Unhas.

## METODE

Penelitian yang dilakukan memanfaatkan metode observasional analitik dengan metode penelitian cross sectional yang dimanfaatkan dengan tujuan melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden dengan survei yang menggunakan kuesioner dan observasi langsung kepada staf rumah sakit di kota Makassar tahun 2022. Kuesioner disusun dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai data responden, konflik peran ganda,

keharmonisan, dan penilaian stres kerja, dinilai menggunakan metode skor 1 hingga 5. Penelitian dilakukan pada salah satu rumah sakit di Kota Makassar yaitu Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RS Unhas) dan dilakukan pada bulan Agustus 2022. Populasi penelitian ini menggunakan tenaga kerja wanita di RS Unhas, yaitu sebanyak 396 orang. Penetapan pada sampel menggunakan purposive sampling, dengan menggunakan kriteria kemauan untuk mengisi kuesioner, dan sudah menikah sebanyak 62 pekerja.

## HASIL

Penelitian yang dilakukan pada RS Unhas untuk mendefinisikan hubungan konflik peran ganda dengan tingkat keharmonisan dan stres kerja pegawai perempuan di rumah sakit. Analisis univariat dilakukan untuk memahami distribusi frekuensi dan besarnya proporsi ganda. Pada tabel 1, mengumpulkan data dari 62 responden dan menemukan bahwa 59,7% responden berusia di 34 tahun atau kurang dan 40,3% berusia lebih dari 34 tahun. Mayoritas responden tidak memiliki ART untuk membantu pekerjaan rumah tangga 83,9% dan hanya 16,1% yang memiliki ART.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pekerja Wanita di RS Unhas

Karakteristik	n = (Total Sampel)	%
<b>Umur (Tahun)</b>		
≤34	37	59,7
>34	25	40,3
<b>Usia Anak</b>		
0-2 Tahun	44	71,0
>2 Tahun	18	29,0
<b>Memiliki ART</b>		
Ya	10	16,1
Tidak	52	83,9
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Pada tabel 2 menunjukkan jumlah responden yang paling banyak pada bagian konflik adalah responden yang mengalami konflik peran ganda 51,6% dibandingkan jumlah responden yang tidak mengalami konflik sebanyak 48,4%. Responden yang harmonis ada 59,7% dibandingkan jumlah responden yang tidak harmonis sebanyak 40,3%. Sedangkan pada responden stres kerja yang mengalami stres kerja berat 33,9%, sedang 53,2% sedangkan yang paling sedikit mengalami stres kerja ringan 12,9%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Variabel Konflik Peran Ganda, Keharmonisan dan Stres Kerja di RS Unhas

Karakteristik	n = (Total Sampel)	%
<b>Konflik Peran Ganda</b>		
Mengalami	32	51,6
Tidak Mengalami	30	48,4
<b>Keharmonisan</b>		
Harmonis	37	59,7
Tidak Harmonis	25	40,3
<b>Stres</b>		
Ringan	8	12,9
Sedang	33	53,2
Berat	21	33,9
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

### Hasil Analisis Bivariat

Dari hasil penelitian pada tabel 3 diketahui bahwa yang mengalami konflik peran ganda dengan stres kerja paling tinggi adalah tingkat sedang sebanyak 20 responden. Sedangkan, yang tidak mengalami konflik peran ganda dengan stres kerja paling tinggi adalah tingkat berat sebanyak 15 responden. Uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh  $p\text{-value} = 0,00 < \alpha = 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Pada tabel 4 diketahui bahwa yang mengalami konflik peran ganda dengan tidak keharmonisan paling tinggi sebanyak 22 responden. Selain itu, yang tidak mengalami konflik dengan ketidak harmonisan sebanyak 15 responden. Uji statistik menggunakan uji chi-square memberikan  $p\text{-value} = 0,00 > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan. Pada tabel 5 diketahui bahwa tingkat keharmonisan dengan stres kerja paling tinggi adalah tingkat sedang sebanyak 21 responden. Selain itu, hubungan yang tidak harmonis dengan stres kerja paling tinggi adalah tingkat sedang sebanyak 12 responden. Uji statistik menggunakan uji chi-square memberikan nilai  $p\text{-value} = 0,00 > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat keharmonisan dengan stresskerja. Berikut adalah hasil analisis yang dilakukan:

Tabel 3. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja						p-value
	Ringan		Sedang		Berat		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Konflik Peran Ganda</b>							0,026
Mengalami	6	75	20	60,6	6	28,6	
Tidak Mengalami	2	25	13	29,4	15	71,4	
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	

Tabel 4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan

Variabel	Keharmonisan				p-value
	Harmonis		Tidak Harmonis		
	n	%	n	%	
<b>Konflik Peran Ganda</b>					0,133
Mengalami	22	59,5	10	40	
Tidak Mengalami	15	41,5	15	60	
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	

Tabel 5. Hubungan Keharmonisan dengan Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja						p-value
	Ringan		Sedang		Berat		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Keharmonisan</b>							0,322
Harmonis	6	75	21	63,6	10	47,6	
Tidak Harmonis	2	25	12	36,4	11	52,4	
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	

## PEMBAHASAN

Konflik yang muncul di kalangan perempuan merupakan bagian dari pemenuhan tanggung jawab memenuhi tuntutan tugas kita sebagai perempuan. Bagi perempuan menikah yang sudah bekerja, persyaratan yang harus dipenuhi lebih kompleks. Karena istri bertanggung jawab untuk mengurus suaminya dan ibu bertanggung jawab atas anak-anak dan pekerjaan rumah tangga lainnya, manajemen waktu yang tepat antara pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga diperlukan. Konflik muncul ketika tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah saat menjalankan tugas dari kedua peran tersebut. Dalam kasus konflik pekerjaan atau konflik keluarga, konflik peran ganda dapat muncul.<sup>3</sup>

Studi yang dilakukan pada tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda berhubungan secara signifikan dengan stres kerja dengan p-value 0,026. Orang mengalami konflik peran ganda ketika mereka mengalami dua atau lebih tekanan secara bersamaan. Stres kerja dan munculnya konflik antar pekerjaan membuat karyawan sulit menyeimbangkan waktu dan tenaga. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan penelitian ini, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Betria<sup>4</sup>, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda

dengan peningkatan stress kerja, jika konflik peran ganda meningkat maka stres kerja karyawan juga akan meningkat.

Sebuah penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSJ Sulawesi Utara menemukan hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda sebagai *care giver* dengan stres kerja antar perawat. Faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda dan stres kerja karena beban kerja berlebihan dan lingkungan kerja. Konflik peran ganda membuat perawat lebih cenderung merasa stres dan tertekan di tempat kerja. Sebagian besar perawat mengalami konflik tetapi *eustress* bagi perawat ruang rawat inap sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mereka dapat mengontrol stres yang dimiliki.<sup>2</sup>

Studi yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Tabalong menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dan dianggap tidak signifikan namun dapat diterima. Selain itu, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja, walaupun tidak signifikan.<sup>5</sup>

Penelitian yang dilakukan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan wanita dalam konflik peran ganda tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat keharmonisan dengan nilai p-value 0,133. Judge dkk, (1994) menyelidiki efek dari konflik peran ganda pada stres, termasuk konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan-keluarga, yang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap terjadinya stres di tempat kerja. Namun, hal ini bukan saja karena perselisihan tersebut tidak ditangani dengan benar dan bijaksana, tetapi juga secara langsung dapat berdampak pada karyawan karena mereka berprasangka buruk dan stres secara psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres adalah beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab kepada orang lain, pengembangan karir, kurangnya kerja sama tim, dukungan tim yang tidak memadai, struktur dan lingkungan organisasi, area peran organisasi, tanggung jawab, dan administrasi merupakan pengaruh dari karyawan yang mengalami masalah seperti itu cenderung kelelahan (terutama mental) karena biasanya dipaksa bekerja seharian.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan pada tabel 5 didapatkan pegawai perempuan pada tingkat keharmonisan dengan stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai p-value 0,322. Penelitian ini sejalan dengan penelitian di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta melakukan survei terhadap karyawan wanita dan menemukan bahwa konflik peran ganda tidak hanya disebabkan oleh konflik keluarga. Studi lain juga menemukan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita, tetapi tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan tidak ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita, konflik dan stres kerja. 2020.<sup>7</sup>

Penelitian dilakukan Darwis dkk<sup>8</sup> didapatkan bahwa pekerja perempuan mengalami penurunan kinerja hingga 63,51%. Sedangkan, 67,57% karyawan mengalami konflik peran ganda. Analisis lebih lanjut kemudian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dikaitkan dengan kinerja pekerja perempuan, dengan p-value 0,012. Nilai ini berarti bahwa konflik peran ganda mempengaruhi kinerja pekerja perempuan. Disarankan agar perusahaan mengembangkan kebijakan yang dapat mengurangi konflik peran ganda sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik peran ganda dengan stres kerja pegawai perempuan di RS Unhas memiliki hubungan. Sedangkan pada konflik peran ganda dengan tingkat keharmonisan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, pada tingkat keharmonisan dengan stres kerja tidak memiliki hubungan. Disarankan agar pihak rumah sakit mampu menemukan model pengendalian konflik peran ganda dan stres kerja bagi pekerja perempuan di rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Mariati LH, Raming E. PERAWAT WANITA DI PUSKESMAS DAMPEK KABUPATEN MANGGARAI TIMUR TAHUN 2019. *J Wawasan Kesehat.* 2019;4(1):41–50.
2. Kalendesang MP, Bidjuni H, Malara RT. HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA PERAWAT WANITA SEBAGAI CARE GIVER DENGAN STRES KERJA DI RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR.V. L. RATUMBUYSANG PROVINSI SULAWESI UTARA. *e-Journal Keperawatan (e-Kp).* 2017;5(1).
3. Rahmayati TE. Konflik peran ganda pada wanita karier. 3:152–65.
4. Pratiwi TY, Betria I. KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN. 2021;(2):1–14.
5. Wahab A, Yasrie A, Anwar M. KINERJA MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI MODERATOR PADA PEGAWAI WANITA ( Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak , Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong ). 2019;12(2):250–66.
6. Pertiwi N, Rahmawati E, Utomo S. Konflik Pengaruh Ganda Peran Stress Dan Terhadap Kerja Wanita Pegawai Ilmu Fakultas Dan Sosial Politik Ilmu Lambung Universitas Banjarmasin Mangkurat. 2020;9(2):80–94.
7. Muis M, Nai'em MF, Arsin AA, Darwis AM, Thamrin Y, Hans NAP. The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. 2021; 35(51):590-593.
8. Darwis AM, Nurul F, Farid F, Asman FH, Asizah SN. Hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota makassar. 8(2):16–21.