

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN WANITA DI RSUD PROF. Dr. H. ALOEI SABOE

Fidya. L. P. Abubakar¹, Windy Mariane Virenia Wariki^{2*}, Jeini Nelwan³

Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Manado¹

Bagian Ilmu Kedokteran Komunitas, Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Manado^{2,3}

*Corresponding Author : wwariki@unsrat.ac.id

ABSTRAK

Kinerja dan sumber daya manusia dalam hubungannya dengan sarana pelayanan kesehatan merupakan salah satu domain yang banyak mendapatkan perhatian serius. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan sangat penting, terutama di rumah sakit yang merupakan tempat rujukan bagi masyarakat ketika sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe. Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang dilaksanakan di RSUD Prof. Dr. Aloei Saboe pada Agustus 2022. Kriteria inklusi sampel penelitian adalah tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah, berprofesi sebagai bidan dan perawat aktif, dan berusia terbanyak 39-44 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuisioner. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji korelasi *Pearson correlation*. Total 81 tenaga kesehatan yang berpartisipasi dalam studi ini. Paling banyak responden adalah perawat wanita berusia antara 39-44 tahun dan berpendidikan sarjana. Hasil uji korelasi *pearson* menunjukkan terdapat hubungan yang kuat kearah positif ($r=0.601$) dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ antara konflik peran ganda dan kinerja tenaga kesehatan wanita, begitu juga terdapat hubungan kuat yang berarah positif ($r=0.641$) dengan nilai signifikansi $p < 0.001$ antara variabel lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe. Tenaga kesehatan wanita yang mengalami konflik perantara secara signifikan berhubungan dengan meningkatnya kinerja. Selain itu, kinerja yang baik ini juga secara signifikan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik.

Kata kunci : kinerja, konflik peran ganda, lingkungan kerja, tenaga kesehatan, wanita

ABSTRACT

Performance and human resources in relation to health service facilities is a domain that has received a lot of serious attention. The purpose of this study was to analyze the relationship between multiple role conflict and the work environment with the performance of female health workers at Prof. Dr. H. Aloei Saboe Hospital. This research is a quantitative approach with a cross-sectional design which was carried out at Prof. Dr. H. Aloei Saboe Hospital in August 2022. The inclusion criteria for the study sample were female health workers who were married, had active professions as midwives and nurses, and were mostly 39-44 years old. The sampling technique uses non-probability sampling. Data is taken by using a questionnaire. Data were analyzed univariately and bivariately using the Pearson correlation test. A total of 81 health workers participated in this study. Most of the respondents were female nurses aged between 39-44 years and had a bachelor's degree. The results of the Pearson correlation test showed that there was a strong positive relationship ($r=0.601$) with a significance value of $p < 0.001$ between work-family conflict and the performance of female health workers, as well as a strong positive relationship ($r=0.641$) with a significance value of $p < 0.001$ between work environment variables and the performance of female health workers in Prof. Dr. H. Aloei Saboe Hospital. Female health workers who experience double conflict are significantly associated with increased performance. In addition, this good performance is also significantly supported by a good work environment.

Keywords : *performance, work-family conflict, work environment, healthcare provider, women*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017). Terdapat lima faktor yang dominan yang berhubungan dengan kinerja, antara lain kualitas kerja yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan, ketepatan waktu penyelesaian yang tepat membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti., kemampuan perilaku dalam bekerja yang mencakup tanggung jawab pekerjaan mendasar, inisiatif sejenis sikap seperti menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra, komunikasi proses dalam bertukar informasi dengan satu dan lainnya (Pradhan & Jena, 2017).

Dalam bidang kesehatan, kinerja dan sumber daya manusia khususnya di sarana pelayanan kesehatan merupakan salah satu domain yang banyak mendapatkan perhatian serius. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan sangat penting, terutama di Rumah Sakit yang merupakan tempat rujukan bagi masyarakat ketika sakit. Penelitian yang dilakukan RSUD daerah Batusangkar diketahui bahwa kinerja pegawai/perawat kurang baik sebesar 57.8% dan baik sebesar 42.2% (Handayani, Fannya, & Nazofah, 2018). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pasek Rismayanti & Ariani Mayasari, 2021) lingkungan berpengaruh 36.3% terhadap kinerja perawat di RS Kertha Usada. Gambaran kinerja perawat di rumah sakit yang tidak maksimal akan berdampak pada pelayanan di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Pujiyanto & Hapsari, 2021) ditemukan adanya tiga penyebab terjadinya penurunan kinerja yaitu keluhan tidak puas, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan tanggung jawab yang berlebihan.

Peran wanita saat ini telah berubah dari peran tradisional menjadi peran modern. Tenaga kerja pada umumnya saat ini tidak hanya didominasi oleh pekerja pria, namun seiring berjalannya waktu, semakin banyak wanita yang memutuskan untuk bekerja. Karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam rumah tangga sehingga menimbulkan adanya konflik peran ganda. Menurut (Nilsen, Skipstein, Østby, & Mykletun, 2017) *work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu ketika waktu, ketegangan dan perilaku khusus yang diperlukan dalam satu peran mengganggu pemenuhan peran lainnya. Terdapat 3 komponen dalam konflik peran ganda yaitu : *Time-based conflict* konflik yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, *Strain-based conflict* adalah konflik yang terjadi ketika ketegangan atau stress kerja membatasi kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan atau tanggung jawabnya di lingkungan keluarga. *Behavior-based conflict* adalah konflik yang terjadi ketika perilaku yang diperlukan dalam lingkungan kerja bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam lingkungan keluarga. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda cenderung lebih tinggi terjadi pada wanita dibandingkan pria, terutama yang sudah memiliki rumah tangga. Hal ini disebabkan oleh besarnya peran seorang wanita dalam mengurus rumah tangga dan ditambah lagi dengan beban pekerjaan di tempat kerja (Nilsen et al., 2017).

Pernyataan ini didukung oleh (Pothupitiya HK, 2017) yang melakukan penelitian dampak konflik peran ganda terhadap 180 karyawan wanita di Srilanka yang telah menikah. Hasil penelitian pada tersebut menunjukkan bahwa *gender role perception* berhubungan positif dengan konflik peran ganda didukung dengan hasil analisis regresi $T= 3.377$ $p=0.001$. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh di (Hera, Rasyidin, & Hasmin, 2016) RSUD I Lagaligo didapatkan bahwa 61.6% perawat mengalami konflik peran ganda. Wanita, terutama yang telah menikah, cenderung memiliki tingkat konflik peran ganda yang lebih

tinggi karena adanya persepsi peran *gender* atau ideologi peran *genders* selain harus berusaha menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dengan baik, sesampainya di rumah wanita masih harus mengerjakan pekerjaan rumah dan mengasuh keluarga berimplikasi besar pada konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian yang dilakukan (Mariati & Raming, 2019) pada 19 responden perawat yang sudah menikah yang mengalami konflik \peran ganda yang berkinerja kurang baik berjumlah 16 orang (50%) dan berkinerja baik berjumlah 3 orang (9,37%).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa konflik peran ganda dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Semakin tinggi konflik peran ganda semakin menurun kinerja tenaga kesehatan. Disisi lain, semakin baik lingkungan kerja tenaga kesehatan semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan. Hasil temuan di atas menjadi pertanyaan bagi peneliti apakah kedua variabel tersebut berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe. Maka dari itu dilakukan survey untuk mengetahui hubungan antara faktor konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita.

METODE

Penelitian ini merupakan desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *crosssectional* yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe di Kota Gorontalo pada bulan Agustus 2022 dengan jumlah sampel 81 responden. Kriteria inklusi adalah bidan dan perawat aktif yang sudah menikah, masa kerja lebih dari 1 tahun, dan bersedia menjadi responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan *purposive sampling*. Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang kuisisioner yang dibuat oleh (Lufi Rizki, 2019) dan (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) kemudian dimodifikasi oleh peneliti diambil indikator yang berhubungan dengan variabel yang diteliti kemudian kuisisioner disusun kembali menjadi kuisisioner yang terdiri dari 20 pertanyaan yang terbagi menjadi 6 pertanyaan untuk kinerja, 7 pertanyaan untuk konflik peran ganda dan 7 pertanyaan untuk lingkungan kerja. Masing-masing pertanyaan mempunyai 5 pilihan jawaban dengan bentuk skala likert nilai tertinggi 5 dan terendah 1. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas dilakukan pada 8 responden yang dipilih secara acak pada ruangan G2 Kebidanan. Berdasarkan nilai tabel T dengan jumlah responden 8 orang didapatkan bahwa nilai acuan r_{tabel} adalah 0.706.

Berdasarkan nilai acuan tersebut nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner. Pada uji reliabilitas didapat nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel konflik peran ganda, lingkungan kerja dan kinerja lebih besar dari 0,6 yaitu secara berturut-turut adalah 0.927, 0.893 dan 0.936 dan nilai *Asymp. Sig.* $0.200 > 0.05$ artinya data penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan analisis *Pearson correlation* untuk menilai korelasi antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Apabila nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara 0.800 – 1.000 dikatakan berkorelasi sangat kuat, jika nilai r berkisar antara 0.600 – 0.799 maka kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, jika r antara 0.400 – 0.599 maka kedua variabel memiliki hubungan yang cukup, jika r antara 0.200 – 0.399 maka kedua variabel memiliki hubungan yang rendah, sedangkan jika nilai r berkisar antara 0.000 – 0.199 maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat lemah (Sugioyono 2018). Nilai signifikansi (p -value) dikatakan bermakna bila $p < 0,05$. *Cut-off point* untuk menentukan kategori pada variabel kinerja $> 27\%$ dinyatakan baik dan $< 27\%$ kurang baik, variabel konflik peran nilai *cut-off point* $> 30\%$ kategori baik dan $< 30\%$ kurang baik, sedangkan pada variabel lingkungan kerja $> 30\%$ baik dan $< 30\%$ kurang baik.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik reponden dimana sebagian besar berada pada kategori usia 39-44 tahun sebanyak 28 responden (35%), pendidikan terakhir paling banyak adalah S1 dengan jumlah 62 responden (78%). Jenis profesi terbanyak adalah perawat sebanyak 59 responden (72.8%).

Tabel 1. Distribusi Responden

Karakteristik Responden	N = 81	%
Usia		
20 – 26 tahun	10	14
27 – 32 tahun	27	33
33 – 38 tahun	15	19
39 – 44 tahun	28	35
Pendidikan		
D3	10	12
D4	8	10
S1	62	78
Jenis Profesi		
Bidan	22	27,1
Perawat	59	72,8

Hasil analisis univariat seperti dalam tabel 2 menunjukkan distribusi responden untuk variabel konflik peran ganda sebanyak 44 responden (54.3%) mengalami konflik peran ganda. Dari 81 responden yang berpartisipasi, hanya 39 responden (48.1%) merasa bekerja di lingkungan kerja yang baik. Variabel kinerja sebanyak 39 responden (48.1%) merasa baik dan 42 responden (51.9%) kurang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik Peran Ganda

Variabel	N = 81	%
Kinerja Tenaga Kerja		
Baik	44	54,3
Kurang Baik	37	45,7
Lingkungan Kerja		
Baik	39	48.1
Kurang Baik	42	51.9
Konflik Peran Ganda		
Tidak mengalami	39	48.1
Mengalami	42	51.9

Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dapat diamati pada tabel 3, nilai *Pearson Correlation* adalah 0.601 dan hasil nilai signifikansi yaitu $p < 0.001$ yang artinya hubungan kedua variabel signifikan. Nilai ini masuk dalam tingkat hubungan variabel yang kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, yakni masuk dalam range 0.600 – 0.800 artinya konflik peran ganda memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Ini berarti semakin banyak konflik peran ganda yang terjadi maka kinerja tenaga kesehatan wanita meningkat.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi antara Konflik Peran Ganda dan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe

	r	p-value
Konflik Peran Ganda-Kinerja tenaga kesehatan	0.601	0.000

Berdasarkan hasil uji linearitas antara konflik peran ganda dan kinerja menunjukkan hubungan positif yaitu peningkatan nilai variabel konflik peran ganda menghasilkan peningkatan nilai variabel kinerja, namun korelasi masih terlihat samar karena sebaran titik-titik yang masih menyebar dapat dilihat juga pada nilai $R^2 = 0.362$ yang artinya pengaruh variabel konflik peran ganda kecil hanya 36% terhadap kinerja.

Hasil analisis korelasi pada tabel 4. yaitu nilai *Pearson Correlation* adalah 0.642 dan hasil nilai signifikansi yaitu $p < 0.001$ yang artinya hubungan kedua variabel signifikan. Nilai ini masuk dalam tingkat hubungan variabel yang kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, yakni masuk dalam range 0.600 – 0.800 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja tenaga kesehatan. Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja yang terjadi maka kinerja tenaga kesehatan wanita meningkat.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe

	R	P
Lingkungan kerja-Kinerja tenaga kesehatan	0.642	0.000

Hasil uji linearitas antara lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel yaitu peningkatan nilai variabel konflik peran ganda menghasilkan peningkatan nilai variabel kinerja, namun korelasi masih terlihat samar karena sebaran titik-titik yang masih menyebar dapat dilihat juga pada nilai $R^2 = 0.412$ yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 41%

PEMBAHASAN

Hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja tenaga kesehatan wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe

Kinerja tenaga kesehatan secara signifikan berkorelasi kuat dengan konflik peran ganda dengan kinerja tenaga kesehatan ($r=0.601$; $p<0.001$). Ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi maka kinerja tenaga kesehatan wanita meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Hayati & Armida, 2020) menunjukkan *work family conflict* pada perawat RSI Ibnu Sina Padang bersifat konstruktif (membangun). Karena konflik bukan penghalang untuk bekerja. Konflik yang dialami perawat rumah sakit ini dijadikan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Walaupun mengalami adanya suatu konflik, perawat tetap akan memberikan hasil kinerja sebaik mungkin agar tujuan RSI Ibnu Sina Padang dapat dicapai dengan hasil yang baik pula. Efek positif konflik peran ganda dapat didorong oleh faktor lain, seperti kebutuhan finansial yang mendesak sehingga konflik yang terjadi di rumah atau di luar pekerjaan tidak boleh mempengaruhi motivasi kerja para karyawan wanita tersebut (Asbari, Novitasari, Silitonga, Sutardi, & Gazali, 2020). Hasil penelitian (Roboth, 2015) juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perempuan dengan peran ganda di Yayasan Kasih Sayang Indonesia Timur. Ini bisa jadi karena wanita yang bermain peran ganda di Yayasan Kasih Sayang Indonesia Timur, mereka dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalkan kemungkinan yang

dapat menimbulkan benturan dan tekanan dalam pekerjaan terhadap keluarga sehingga dapat memenuhi kebutuhan keduanya. Salah satu hal yang melandasi hasil penelitian ini terkait dengan teori Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Pada konflik yang bersifat fungsional, konflik dapat meningkatkan kinerja karena konflik yang terjadi dapat mendorong karyawan atau memberikan energi positif sehingga memicu motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya (Kurniawan, H, 2018) di RSUD Anutapura Palu, (Nurul Hidayati, 2021) di RSUD Letersia Binjai serta (Putri & Sintaasih, 2018) di RS Prima Medika Denpasar Bali, melaporkan hal sebaliknya bahwa bidan yang mengalami konflik peran ganda memiliki kinerja yang kurang baik. Konflik peran ganda dapat menimbulkan stress yang berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda semakin tinggi pula stress kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja perawat adalah konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Penelitian (Mubassyir & Herachwati, 2016) dan (Susyanti, Parlagutan, & Pratama, 2018) di RS Putri Hijau Medan, juga melaporkan bahwa konflik peran ganda memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat, dimana semakin tinggi konflik peran ganda semakin menurun tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Priyatnasari, Nurul. Indar, 2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian tersebut. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan wanita di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe

Lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja tenaga kesehatan dengan nilai koefisien korelasi 0,642 dan $p < 0,001$. Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja yang terjadi maka kinerja tenaga kesehatan wanita meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh studi pada perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember yang dilakukan oleh (Mandasari, 2015) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 24,8%. Penelitian yang dilakukan oleh (Imam Maulana, 2020) pada perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, karena nilai *Pearson Correlation* dari kedua variabel tersebut masuk dalam range 0.600 – 0.800 dengan tingkat hubungan kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rannie Watung & Saerang, 2016) menyatakan lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rini, Maria, & Syaharuddin, 2018) pada 40 pegawai di Puskesmas merancang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik maupun non fisik serta fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan parapegawai sangat perlu diperhatikan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia

yang dimiliki, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (Lusiana Inuh, 2016) juga mengatakan dalam penelitiannya diperoleh fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya.

KESIMPULAN

Kesimpulannya yaitu konflik peran ganda yang dialami tenaga kesehatan wanita yang bekerja di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe berhubungan signifikan dengan kinerja. Semakin banyak konflik peran gandayang dialami, semakin meningkat kinerja tenaga kesehatan wanita dan tenaga kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik mempunyai kinerja yang baik juga. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja tenaga kesehatan wanita akan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari keberhasilan dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak terutama kedua orang tua Hj. Ibu Sumi Hartati dan AKBP (Purn.) H. Imran Abubakar, S.Hserta kakak saya AKP. Sofyan H. Abubakar, S.E yang tak pernah mengenal kata lelah untuk selalu memberikan doa dan motivasinya demi kelancaran studi selama ini. Ucapan terima kasih juga untuk dosen pembimbing dr. Windy M. V. Wariki, M.Sc., PhD selaku pembimbing utama yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan, motivasi serta fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dan Dr. dr. Jeini E. Nelwan, M.Kes selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia memberikan bimbingan, masukan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i3.3005>
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 119–135.
- Imam Maulana, T. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Amalia Medika. *Undergraduate Thesis*.
- Kurniawan. H, H. (2018). Hubungan Work-family conflict dan Stres Kerja dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 4(1), 1–56.
- Lufi Rizki, P. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember. *Undergraduate Thesis, Jember*(Fakultas Ekonomi dan Bisnis), Universitas Jember.
- Lusiana Inuh, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Undergraduate Thesis, Yogyakarta*(Fakultas Ekonomi), Universitas Sanata Dharma.
- Mandasari, C. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember). *Undergraduate Thesis, Jember*(Fakultas Ekonomi), Universitas Jember.
- Mariati, L. H., & Raming, E. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampak Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan, 4*(1), 41–50. Retrieved from <https://stikessantupaulus.e-journal.id/JWK/article/view/59>
- Mubassyr, A. H., & Herachwati, N. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management, 7*(3), 143–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v7i3.2708>
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health, 27*(3), 465–471. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>
- Nurul Hidayati. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 3*(1), 103–117. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v3i1.760>
- Pasek Rismayanti, L., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid - 19. *Bisma: Jurnal Manajemen, 7*(2), 174. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31718>
- Pothupitiya HK, R. R. (2017). Determinants of work-family conflict encountered by female married employees: Empirical Evidence from Apparel Industry in Sri Lanka. *Proceedings of the 6th International Conference on Management and Economics*.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research, 5*(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Priyatnasari, Nurul. Indar, B. (2013). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar. *Undergraduate Thesis, Fakultas K*(Universitas Hasanuddin).
- Pujiyanto, T. I., & Hapsari, S. (2021). Analisis Kelelahan kerja sebagai penyebab resiko penurunan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, 4*(2), 160–166. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i2.1185>
- Putri, D. I. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The role of job stress in mediating the influence of work-family conflicts on job satisfaction in women employees. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 5*(1), 72–83. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.532.72-83>
- Rannie Watung, L. K., & Saerang, I. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 4*(2), 828–837.
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. *Forum Ekonomi, 20*(2), 81–86.
- Roboth, J. Y. (2015). Jute shortage widespread. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 33–46. [https://doi.org/10.1016/s0016-0032\(42\)90349-1](https://doi.org/10.1016/s0016-0032(42)90349-1)

- Susyanti, D., Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2018). Pengalaman Perawat Melakukan Latihan Aktifitas Fisik Pada Pasien Congestive Heart Failure. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 3(1), 50. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v3i1.22>
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>