

## HUBUNGAN PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT WANITA DI PELAYANAN RUMAH SAKIT

Muhamad Ganda Saputra<sup>1</sup>, Nahardian Vica R<sup>2</sup>, Ari Kusdiana<sup>3</sup>, Moch Fatur Al Mabruri<sup>4</sup>

<sup>1</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>2</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>3</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

<sup>4</sup> S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

Email: [muhamadgandasaputra77@gmail.com](mailto:muhamadgandasaputra77@gmail.com)

### ABSTRAK

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seseorang perempuan sebagai istri dari suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan karir. Stres kerja menunjukkan seberapa sering mengalami kelelahan bekerja yang dialami oleh seorang perawat wanita yang berperan ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus menjadi wanita karir untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan atau *deadline* serta tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada hasil yang telah dicapai atau kinerja dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita. Penelitian ini menggunakan metode *literatur review*. Penelusuran jurnal menggunakan 4 database yaitu SINTA, *Science Direct*, *Google Scholar*, dan *Scopus* untuk mencari artikel dengan kriteria inklusi yang sesuai. Artikel terbit mulai 2010-2020, fulltext, terdapat ISSN, volume dan nomor jurnal. Setelah mengumpulkan data, semua data diseleksi sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian diseleksi studi dengan menggunakan *flow diagram* PRISMA 2009. Didapatkan hasil bahwa ada hubungan peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci** : Peran ganda, stres kerja dan kinerja perawat.

### ABSTRACT

A dual role is two or more roles that are carried out at the same time, in this case the intended role is the role of a woman as the wife of her husband, mother for her children, and the role of a career woman. experienced by a female nurse who plays a dual role as a housewife as well as being a career woman to complete the work with a predetermined time or deadline as well as demands in the work which is one of the factors that influence the results achieved or performance in work. The purpose of this study was to determine the relationship between multiple roles and work stress with the performance of female nurses. This study uses the literature review method. Journal search uses 4 databases namely SINTA, Science Direct, Google Scholar, and Scopus to search for articles with appropriate inclusion criteria. Articles published from 2010-2020, fulltext, there are ISSN, volume and journal numbers. After collecting data, all data were selected in accordance with the inclusion and exclusion criteria, then the study was selected using the PRISMA 2009 flow diagram. The results showed that there was a relationship between multiple roles and work stress with the performance of female nurses.

**Keywords**: *Multiple roles, work stress and nurse performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting dalam menjalankan aktivitas atau kerugian perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe, etal. 2010).

Rumahsakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan perorangan dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009). Perawat merupakan pekerjaan yang khususnya pada penanganan perawatan pasien atau asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntutan kerja dan memberi kontribusi dalam

menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, 2013).

Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60-70% dari petugas yang ada di rumah sakit yang didominasi oleh perawat wanita. Berdasarkan jumlah perawat yang bertugas di rumah sakit, terlihat bahwa perawat memegang peranan yang sangat besar dalam bidang pelayanan kesehatan. Perawat dituntut memiliki kinerja yang tinggi dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal bagi masyarakat (Gilies, 2013)

Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan kepentingan. Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja dari perusahaan dimana produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Manggala tahun 2014-2016 di dapatkan hasil kinerja karyawan di rumah sakit semakin menurun. Dari data yang diperoleh sebanyak 13,26% perawat wanita terdaftar masih melakukan keterlambatan dalam waktu bekerja. Dan ini sering dilakukan oleh perawat wanita yang sudah menikah dibandingkan dengan perawat yang belum menikah memiliki hasil 2,08% keterlambatan dalam bekerja. Dari hasil penelitian pada tahun 2017 yang dilakukan di RSUD Dr. Soedirman, Kebumen, didapatkan jumlah perawat dengan keseluruhan adalah 131 perawat wanita, dengan jumlah 105 sudah menikah dan 26 belum menikah. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala keperawatan RSUD Dr. Soedirman mengatakan bahwa kinerja perawat wanita tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dari data penilaian kinerja perawat pada bulan Januari-Februari 2017 setiap ruangan banyak yang mendapatkan nilai A, namun pada

bulan Maret-April 2017 turun mendapatkan nilai B. Selain data penilaian kinerja diatas, rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kedisiplinan. Dilihat dari kedisiplinan, ternyata banyak perawat wanita yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Hal itu terjadi karena terkadang ada perawat yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Berdasarkan jadwal kerja yang ditetapkan rumah sakit adalah satu *shift* perawat harus bekerja selama tujuh jam. Namun banyak perawat yang hanya memanfaatkan waktu secara optimal selama lima jam, yang artinya setiap perawat hanya memanfaatkan waktu optimal mereka untuk bekerja hanya sebesar 71,4% dari total jadwal kerja mereka.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo, didapatkan bahwa 2 perawat wanita di masing-masing ruangan memiliki 70% kinerja yang baik dan 30% memiliki kinerja yang buruk yang terpengaruh pada peran ganda dan stres kerja. Menurut kepala keperawatan RSUD Dr. Soedirman Kebumen, rendahnya kinerja perawat wanita juga disebabkan adanya faktor dari konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di luar sedangkan sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama untuk keluarga. Dan sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan yang artinya sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja (Teguh, 2018)

Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja seorang karyawan, yaitu (a) Faktor individu, kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang dari pengalaman, keluarga, dan lain lain (b) Faktor organisasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*), (c) Faktor psikologis, persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa diantara ketiga faktor tersebut terdapat faktor penentu yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya konflik peran ganda dan faktor psikologis yang

merupakan kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja (Gibson et al., 1995; dalam Poerwati dan Oktaviani, 2017).

Tjokro dan Asthenu (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (*resign*), meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (*deadline*). Pengertian dan komunikasi yang kurang baik didalam keluarga dapat menyebabkan kondisi keluarga menjadi kurang harmonis, oleh sebab itu perlu keseimbangan dan cara bagaimana agar keluarga dan pekerjaan sama sama bisa seimbang tidak menimbulkan konflik. Ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola dua arah peran antara keluarga dan pekerjaan, mereka akan menunjukkan kinerja pekerjaan yang buruk (Karetepe, 2012).

Pekerjaan dan keluarga adalah dua ranah utama dalam kehidupan sebagian besar orang. Penelitian mengenai hubungan antara dua ranah tersebut berkembang karena perubahan pada komposisi demografis dari angkatan kerja. Akan terjadi konflik apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun dari pekerjaan itu sendiri yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana dapat pula berakibat langsung pada diri perawat wanita, karena mereka ada di dalam suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2014). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Upaya perbaikan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja perawat bisa lebih baik, pihak rumah sakit perlu memperbaiki kualitas dan kuantitas perawat

dimana prosedur keperawatan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dan mencapai target. Perlu siaga dalam mengawasi pasien, dan saling bekerjasama dengan perawat lainnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Perawat yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal dikarenakan adanya urusan keluarga dapat bertukar shift dengan perawat lainnya sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita.

Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rumah sakit.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan suatu tinjauan literature (*literature review*) dengan metode naratif yang mencoba menggali hasil penelitian di Indonesia dan internasional yang terkait dengan hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rumah sakit. *Literatur Review* ini menggunakan 4 database (*Science Direct*, *Google Scholar*, *Sinta* dan *Scopus*) untuk mencari artikel dengan kriteria artikel yang terbit tahun 2010-2020

Tabel.1 Hasil Pencarian

No	Author	Tahun	Volume, Angka	Judul	Metode (Desain,Sampel, Variabel,Instrumen,Analisis)	Hasil Penelitian	Database
1	Desi Wulandari, Ugung Dwi Ario Wibowo	2013	<i>Tahun 11 No.1,</i>	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rsud Banyumas	D: Desain penelitian ini menggunakan observasional study S : 90 orang perawat V: Konflik peran ganda, stress kerja dan kinerja perawat I: Quisionner A: Pearson's correlation	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah	<i>Google scholar</i>
2	Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu	2014		Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon	D: Desain penelitian deskriptif S: <i>Convenience sampling</i> dengan responden 45 perawat V: Konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja. I : Quisioner A: Uji korelasi	Dari 45 responden perawat wanita dari hasil pengujian dan analisi disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh pada stres kerja, sedangkan dari hasil terbanyak didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh pada perubahan psikologis seperti sulit tidur, kelelahan dan pusing.	<i>Google scholar</i>
3	Eva Ranika Barus	2017	Volume X No. 2	Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Wanita di RSUD Mitra Sejati	D: Desain penelitian <i>cross sectional</i> S: 98 perawat V: Konflik peran ganda dan kinerja perawat I: Quisioner A: Pearson's correlations	Dari 98 responden didapatkan bahwa konflik peran ganda ini merupakan salah satu hal yang berhubungan dalam mengolah sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja.	<i>Google scholar</i>
4	Endang Ruswanti, Ostevi Adolfin Jacobus	2013	<i>Volume 10 Nomor 1</i>	Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta	D: Desain penelitan descriptive prospective S: 159 perawat V: Konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kinerja perawat I: Quisioner A: Analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> ),chi square	Dari 150 responden perawat wanita didapatkan penyebab dari stress kerja berasal dari konflik antara pekerjaan dan keluarga, perawat yang tidak dapat menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan konflik yaitu konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan perawat tersebut mengalami kelelahan atau <i>overload</i> sehingga memicu terjadi stress kerja dan menjadi penentuan dari kinerja perawat saat memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berhubungan dengan stres kerja yang berpengaruh pada hasil prestasi yang didapatkan.	<i>Google scholar</i>

5	Arash Najimi1, Ali Moazemi Goudarzi2, Gholamreza Sharifirad3	2012	Vol. 17 (4): 301-305.	Causes of job stress in nurses:	D: Desain penelitian ini <i>cross-sectional</i> deskriptif S : 189 perawat V : Stres kerja I : Quisioner A: Analisis statistik deskriptif dan uji ANOVA digunakan.	Dari hasil penelitian menyebutkan untuk penyebab stres kerja; antara lain : beban kerja yang tinggi, keterampilan dan tugas perawat serta kebijakan sebagai penekan bagi perawat. Dari 189 responden menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat berada di level sedang. Faktor pekerjaan lebih banyak terlibat di dalam stres kerja.	Sinta
6	Meysam Safi Keykaleh, dkk	2017	Vol. 6 No 11	The Relationship between Nurse's Job Stress and Patient Safety	D: Desain penelitian <i>cross sectional study</i> S: 198 perawat V: Stres kerja dan keselamatan pasien I: Quisioner. A: Analisis statistik deskriptif (frekuensi dan persentase, rata-rata, standar deviasi) dan inferensial (uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan distribusi data normal, uji Mann-Whitney U dan Spearman) SPSS.	Dari 198 responden menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat masih dalam tahap rata-rata. Stres kerja dapat menyebabkan konsekuensi yang buruk, dan jika intensitas stresor melebihi ambang batas toleransi, itu dapat menyebabkan kejadian terkait pekerjaan, termasuk peningkatan absensi dan meninggalkan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja, berkurangnya produktivitas dan komitmen organisasi, berkurangnya kualitas pasien peduli.	Sinta
7	Mehmet Top	2013	Vol. 42, No.3	Organizational Variables on Nurses' Job Performance in Turkey: Nursing Assessments	D: Desain penelitian komparatif dan deskriptif S: 831 perawat V: penilaian kinerja perawat I: Quisioner A: Analisis data Statistik deskriptif, frekuensi, uji-t, ANOVA dan analisis faktor.	Penelitian ini menunjukkan kepentingan relatif dari variabel organisasi dalam mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dalam penelitian ini melaporkan bahwa beban kerja dan dukungan teknologi adalah variabel organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan mereka. Analisis faktor menghasilkan model lima faktor yang menjelaskan 53,99% dari total varian. Variabel organisasi pekerjaan yang dapat dikendalikan secara administratif dapat memengaruhi kinerja perawat besarnya berbeda.	Science Direct
8	Marjan Laa	2013	Volume 16, pages 211-220	Job Stress Management in Nurses	D: Desain penelitian menggunakan metode observasional study S: 103 perawat V: Manajemen stres	Dari penelitian ini 70 persen dari responden, menerapkan metode Management stres yang tepat. Staf perawat memiliki respons tingkat tinggi terhadap stres (49%). Penelitian ini	scopus

					<p>I: Quisioner dan obervasi  A : Analisis data yang digunakan uji chi-square</p>	<p>menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi signifikan yang berkaitan dengan manajemen stres sebagai; usia , jenis kelamin, pengalaman kerja, status kepemilikan, perubahan pekerjaan dan tempat kerja. Dalam hal ini cara mengatasi stres perawat melakukan kegiatan seperti membaca buku,surat kabar ataupun novel untuk manajemen stres.</p>	
9	Alih Yutika Nanda	2014		<p>Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Berperan Ganda</p>	<p>D: Desain penelitian <i>cross sectional study</i>  S: 112 perawat wanita yang sudah menikah  V: Konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja perawat.  I: Quisioner dan wawancara  A: Analisis data menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> )</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat wanita dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Stres kerja menunjukkan seberapa sering kelelahan bekerja yang dialami oleh seorang perawat wanita berperan ganda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan tuntutan-tuntutan dari perusahaan</p>	<i>Google scholar</i>
10	Emmanuel Kokoroko, dkk	2019	Vol.10 pages 341-345	<p>Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support</p>	<p>D: Desain penelitian survey <i>cross sectional</i>  S: 216 perawat dengan teknik <i>convenience sampling</i>  V: Stress kerja  I: Quisioner  A: Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi.</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dikerjakan semakin tinggi pula stres kerja yang di dapatkan. Dari 112 responden didapatkan sebagian banyak responden berada dalam tahan sedang dalam mengalami stres kerja. Adapun yang dielaskan terkait penyebab dari stres kerja antara lain beban kerja, lingkungan atau tempat kerja dan berbagai tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai deadline yang menjadi tekanan oleh perawat.</p>	<i>Science Direct</i>

## PEMBAHASAN

### 1. Peran Ganda

Penelitian mengenai peran ganda ditemukan 4 artikel yang semuanya menyatakan bahwa peran ganda sebagai istri dari suaminya, ibu bagi anak-anaknya, sekaligus sebagai perempuan karir (perawat) sangat berhubungan dengan kinerja perawat wanita dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dari penelitian jurnal yang disampaikan Eva Ranika (2017) mengungkapkan bahwa ada banyak faktor yang menjadi alasan yang menghasilkan data bahwa ada hubungan antara peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat. Dalam menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. 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 wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Ruswanti, 2013).

Hasil 3 artikel sesuai dengan teori bahwa peran ganda sangat signifikan berdampak pada profesionalitas perawat dalam menjalankan tugasnya (Iran, Marziyeh dan Maryam, 2010). Nurhayati dalam Azizah (2009), menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

### 2. Stres Kerja

Penelitian mengenai stres kerja ditemukan 4 artikel yang semuanya menyatakan bahwa stres kerja berhubungan signifikan terhadap hasil prestasi dari seorang perawat atau kinerja perawat di rumah sakit. Menurut penelitian sebagai perawat, stres kerja sangat mahal dan efek sampingnya menjadi jelas dalam bentuk kelelahan, sulit istirahat, terjadi penurunan nafsu makan, perilaku keras, kecemasan, peningkatan tekanan darah, kurangnya kepercayaan diri, kurangnya kepuasan kerja, penurunan efisiensi. Selain itu, stres pada perawat dapat menyebabkan depresi, isolasi dari pasien, tidak adanya dan penurunan kualifikasi mereka.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ebadi (2012), pengaruh rekan kerja, kepala dan beban kerja adalah faktor penting dari stres kerja. Karakteristik dan faktor demografis tidak terlalu penting. Salah satu faktor paling efektif yang mengurangi stres kerja adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan yang membuat beberapa hubungan timbal balik antara bos dan karyawan. Secara umum, struktur yang memberi pilihan kepada karyawan mengurangi stres dan akan meningkatkan rasa otonomi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab. Dukungan pengawas, hubungan dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan adalah karakteristik dari suasana yang memungkinkan yang membuat perawat independen dan mampu memberikan layanan dalam lingkungan yang penuh tekanan.

Hasil penelitian yang *direview* sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan dengan kinerja perawat yang berkaitan dengan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit. Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011) ada 4 faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (stresor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu : (1) stresor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara kotor, (2) stresor individu berupa konflik peranan, kepausahaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir, (3) stresor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan, (4) stresor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Menurut Sondang P. Siagian (2009), stres tidak teratasi akan pasti berpengaruh pada kinerja kerja pegawai. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

### 3. Kinerja Perawat

Penelitian mengenai kinerja ditemukan 2 artikel yang membahas mengenai faktor yang berhubungan dengan penilaian kinerja seseorang. Penilaian kerja adalah suatu proses untuk menilai keberhasilan dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut hasil penelitian menjelaskan bahwa ada beberapa kategori yang menjadi penilaian suatu kinerja seseorang yakni; mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan

pekerjaan dan mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Hasil penelitian sesuai dengan landasan teori yang berhubungan tentang penilaian kinerja. Menurut Wlison (2012) Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standart pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standart pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja buruk. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Menurut Flippo (2014), pengukuran kinerja kerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian, antara lain:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/ organisasi.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 5) Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan.

Menurut Handoko 2003 yang dikutip Atik 2014 secara garis besar ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan, yaitu : 1) *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilaian, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja, 2) *checklist*, yang dimasukkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilaian. Penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kerja karyawan, pemberian bobot sehingga dapat skor, dan biasanya

dilakukan oleh atasan. Metode ini biasanya memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai, 3) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja, 4) Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*), spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seseorang perempuan sebagai istri dari suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga , seperti menjadi mitra suami dalam membina dan mendidik anak (Wolfman dalam Wahyu, 2010). Faktor – faktor penyebab stres kerja karyawan anatara lain: konflik pribadi atau dengan kelompok kerja, beban kerja yang berlebihan, tekanan peran dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, masalah – masalah keluarga seperti anak dan istri bila sudah berkeluarga dan lain-lain (M.Hasbuan, 2012).

Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standart pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standart pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja buruk. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Wilson, 2012).



## Saran

Diharapkan dengan adanya kajian *literature review* ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi rumah sakit untuk perlu memperbaiki kualitas dan kuantitas perawat dimana prosedur keperawatan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dan mencapai target. Perlu siaga dalam mengawasi pasien, dan saling bekerjasama dengan perawat lainnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Perawat yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal dikarenakan adanya urusan keluarga dapat bertukar shift dengan perawat lainnya sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan tepat waktu. Database yang digunakan lebih bervariasi agar didapatkan artikel yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Almasitoh, U. H. (2012). *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat*. *Psikoislamika- Jurnal Psikologi Islam*. No. 8 Vol. 1, 63-82. Klaten: Universitas Widya Dharma.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Asdi Mahatsya.
- Barus, E. R. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Pelaksana wanita di RSUD Mitra Sejati*. Volume X No.2 .
- Davis, K., & Newstrom, d. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B. Flippo. (2014). *Personel Management, Edisi. VII. Jilid II*, Terjemahan Alponso. Jakarta: PT. Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Enviroment*. *Skripsi tidak diterbitkan Universitas Pasundan Bandung* .
- Frone, R. M., & Cooper, M. (2010). Relationship Between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation. *Journal of Management* .
- Gilies, D.A. (2013). *Nursing Management: system approach*. Chigago: Lippincott Company. Universitas Sumatra Utara.
- Gunawan R., H. S., & A., d. L. (2012). *Hubungan Antara Stres Efektivitas komunikasi Mahasiswa Dosen Pembimbing Utama Skripsi dalam Menyusun Skripsi pada Mahasiswa Program studi Psikologi Fakultas Kedokteran. Jurnal Psikologi* .
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE, Yogyakarta.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. *Skripsi FE Hasanuddin Makassar* .
- Hidayat, A. (2010). *Metode Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat, A. (2014). *Metode Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Karetepe, O.M., & Ngeche, R.N. (2012). *Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement? Journal of Hospitally Marketing and Management*, 21 (94), 440-461.
- Keykaleh, M. S. (2017). *The Relationship between Nurse's Job Stress and Patient Safety*. Vol. 6 No 11 .
- Kokoroko, E. (2019). *Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*. Vol. 10 , 341-345.
- Laa, M. (2013). *Job Stress Management in Nurses*. Vol. 16 , 211-212.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mehmet TOP. (2012). *Organizational Variables on Nurses' Job Performance in Turkey: Nursing Assessments* [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1746534112000000) <http://ijph.tums.ac.ir> *Trials*. (Diakses 4 Juni 2018)
- Mulyono. (2013). *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. *Journal AKK*, 2(I), 18-26.
- Muni, I. &. (2010). *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Najimil, A., Goudarzi 2, M., & Sharifira d3, G. e. (2012). *Causes of job stress in nurses:.* Vol. 17 (4) , 301-305.
- Nanda, A. Y. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Berperan Ganda*. Jakarta : Medika.
- Noe, etal. (2010). *Impact of Job Stress on Managers Performance*. *European Journal of Scientific Reseach*. Vol. 45, No. 1
- Notjoatmodjo. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Asdi mahastya.

- Notoatmojo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ruswanti, E., & Jacobs, O. A. (2013). *Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Volume 10 Nomor 1*.
- Setiyana, V. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Sondang, P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Teguh Sulistiyani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjokro, C. I., & Astheny, J. R. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon*.
- Top, M. (2013). Organizational Variables on Nurses' Job Performance in Turkey: Nursing Assessments. *Vol. 42, No. 3*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta 14240.
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Wirakristama, R., & Suharmono, &. (2011). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro*.
- Wulandari, D., & Wibowo, U. D. (2013). *Hubungan Antara Peran Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas. No. 1*.
- Yosep, H., & Sutini, T. (2011). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa dan Advance Mental Health Nursing*. Bandung.