

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA  
2024

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA PERAWAT  
WANITA DI PELAYANAN RAWAT INAP  
RSUD KARANGANYAR**

**Intan Kamila<sup>1)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>2)</sup>, Setiyawan<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma  
Husada Surakarta

<sup>2)</sup>Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada  
Surakarta

Email : [intangirls2001@gmail.com](mailto:intangirls2001@gmail.com)

**ABSTRAK**

Wanita yang mempunyai peran ganda cenderung sulit untuk mengatur waktu dan memiliki waktu yang terbatas terhadap pekerjaan dan keluarga (Mariati & Raming, 2019). Karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Seperti tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan Kinerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan sebagai perawat, penurunan kinerja pekerjaan (Burhanuddin et al., 2018).

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional dengan metode *cross-sectional* menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 55 perawat wanita yang ada di ruang rawat inap RSUD Karanganyar.

Karakteristik responden berusia dewasa awal dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 30 responden (54,5%). karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan tingkat karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan tingkat pendidikan mayoritas responden adalah S1 Ners sebanyak 32 responden (58,2%). karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan mayoritas masa kerja sedang dengan rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 29 responden (52,7%). konflik peran ganda pada perawat menunjukkan mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 33 responden (60,0%). kinerja perawat pada penelitian mayoritas responden memiliki kinerja kategori Tinggi sebanyak 29 responden (52,7%).

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rawat inap RSUD Karanganyar dengan nilai *p-value* 0,000 (*p-value* < 0,05).

Kata Kunci : Perawat Wanita, Konflik peran ganda, Kinerja, Kinerja  
Daftar Pustaka : 11 (2016-2023)

**THE CORRELATION BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT AND THE  
PERFORMANCE OF FEMALE NURSES IN INPATIENT SERVICES AT  
KARANGANYAR HOSPITAL**

**Intan Kamila<sup>1)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>2)</sup>, Setiyawan<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma  
Husada Surakarta

<sup>2,3)</sup> Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma  
Husada Surakarta

Email: [intangirls2001@gmail.com](mailto:intangirls2001@gmail.com)

**ABSTRACT**

Women who assume dual roles frequently encounter challenges in time management, resulting in a constrained allocation of time between professional responsibilities and family obligations (Mariati & Raming, 2019). This phenomenon arises from the tensions between work-related demands and familial responsibilities, which can create an imbalance in time distribution and potentially lead to conflicts at home and in the workplace. Such circumstances may adversely affect a nurse's performance (Burhanuddin et al., 2018).

The investigation adopted an observational quantitative study with a cross-sectional design, using a questionnaire for data collection. The study population consisted of 55 female nurses working in the inpatient services at Karanganyar Hospital.

Analysis of the respondents' characteristics revealed that the predominant age group was early adulthood, specifically individuals aged 26 to 35, accounting for 30 respondents (54.5%). Regarding educational qualifications, most participants had a Bachelor of Nursing (Ners S1) degree, representing 58.2% of the sample. Regarding professional experience, most respondents had tenures ranging from 6 to 10 years, constituting 52.7% of the sample. Additionally, 33 respondents (60.0%) reported experiencing moderate levels of dual role conflict, while 29 (52.7%) demonstrated high performance.

The analysis indicated a significant relationship between dual role conflict and the performance of female nurses in the inpatient room of Karanganyar Hospital, with a p-value of 0.000 (p-value <0.05).

**Keywords:** Female Nurses, Dual Role Conflict, Performance

**Bibliography:** 11 (2016-2023)

## PENDAHULUAN

Seorang perawat merupakan tenaga yang paling dominan yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus-menerus. Dengan demikian, perawat adalah tenaga yang lebih sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan menjadi penentu nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat termasuk unsur vital didalam rumah sakit (Artianingsih, 2016).

Jumlah angkatan pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan. Angkatan kerja pada Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, dan mengalami kenaikan sebanyak 2,39 juta orang dari Februari 2017. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki sebesar 83,01% sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 55,44% (Mariati & Raming, 2019).

Pekerja wanita tidak hanya berperan sebagai pekerja tetapi berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya sebagai pekerja dan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering bertentangan (Mariati & Raming, 2019).

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Yasa, 2017), konflik peran sering terjadi pada orang-orang yang memiliki pengharapan saling bertentangan atau tidak konsisten. Luthans (dalam Yasa, 2017) mengatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan

dengan tekanan peran dari keluarga. Mengakibatkan sulitnya membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan kinerja sehingga menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan sebagai perawat, penurunan kinerja pekerjaan (Burhanuddin et al., 2018).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Susilo & Wahyudin, 2020). Suatu perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja 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 (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah bagaimana "Hubungan Konflik peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap RSUD Karanganyar".

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional dengan menggunakan metode *cross-sectional*. Dalam penelitian *cross-sectional* peneliti akan mencari apakah ada hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung dengan melakukan pengukuran sesaat (Sudigdo Sastroasmoro, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel

yang akan diteliti dengan (X) yaitu Hubungan Konflik peran ganda dengan variabel dependen dan (Y) kinerja perawat wanita. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka (Smith et al., 2017). Dalam penelitian ini, subjek penelitian dibatasi dengan kriteria Inklusi dan kriteria eksklusi.

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan karakteristik umum subjek penelitian yang bisa di capai dari populasi penelitian (Nursalam, 2017). Kriteria Inklusi pada penelitian ini adalah :

- 1)Perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Karanganyar.
- 2)Perawat wanita yang bersedia menanda tangani menjadi responden.
- 3)Perawat yang tidak sedang dalam kondisi cuti, sakit atau sedang mengikuti tugas belajar.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan meniadakan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi, karena berbagai alasan (Nursalam, 2017). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

- 1)Perawat wanita yang dalam keadaan sakit sehingga berpengaruh dalam proses penelitian.
- 2)Perawat yang sedang studi lanjut atau pelatihan di luar kota

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan mayoritas responden merupakan dewasa muda dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 30 responden (54,5%). Sejalan dengan penelitian Hasanah et al. (2022) yang menunjukkan mayoritas perawat yang menjadi responden penelitian berusia 25-35 tahun sebanyak 43 responden (61,4%).

Usia merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi peran, tanggung jawab serta kinerja seseorang. Semakin bertambahnya usia maka tugas dan peran seseorang akan bertambah terutama pada perempuan (Alfadhea et al., 2010).

Peneliti berpendapat bahwa usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya peran konflik ganda, sikap, dan perilaku individu. Pada tahapan usia dewasa memungkinkan seseorang mulai memiliki tuntutan dalam pekerjaannya, disisi lain seseorang dengan usia dewasa juga harus memperhatikan tanggung jawab pada keluarganya terutama seorang ibu yang harus mampu mendidik serta mengasuh anaknya. Kondisi tersebut yang menuntut seseorang memiliki peranan ganda baik di rumah maupun di lingkungan pekerjaannya. Usia juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Biasaya tingkat kinerja yang baik dimiliki oleh seseorang yang sedang berada di usia produktif, mengingat usia tersebut sedang berada pada fase-fase mengembangkan jati diri, kondisi fisik yang masih sehat serta mental yang masih kuat sehingga mampu dalam meningkatkan kinerjanya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisa Univariat**

**Tabel 1.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	(f)	(%)
Remaja Akhir (17-25)	4	7,3
Dewasa Awal (26-35)	30	54,5
Dewasa Akhir (36-45)	13	23,6
Pra Lansia (46-55)	8	14,5
Lansia (56-65)	0	0,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	(f)	(%)
D3	23	41,8
S1/D4	0	0,0
S1 Ners	32	58,2
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas tingkat pendidikan responden adalah lulusan S1 Ners sebanyak 32 responden (58,2%). Sejalan dengan penelitian Septiana & Suroso (2024) yang menunjukkan mayoritas responden merupakan lulusan S1 Ners sejumlah 36 responden (51,4%).

Pada era sekarang wanita dengan pendidikan tinggi cenderung memikirkan karirnya. Hal ini berdampak pada munculnya peran baru setelah peran utama seorang wanita sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda yang dialami oleh perempuan seringkali menimbulkan konflik seperti kurangnya perhatian terhadap anak dan berkurangnya waktu bersama keluarga (Yaman et al., 2023). Menjalani 2 peran atau lebih dapat menimbulkan tekanan yang berat terhadap kehidupan individu, tekanan tersebut yang menyebabkan munculnya konflik peran ganda (Ningrum, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mayoritas berkeinginan untuk mengaktualisasikan diri dengan bekerja. Perempuan berusaha untuk mengaplikasikan ilmu yang mereka miliki dalam dunia kerja sehingga memungkinkan terjadinya konflik peran ganda akibat tuntutan dari lingkungan pekerjaan dan lingkungan rumah. Selain itu, pendidikan juga mempengaruhi kinerja seseorang. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi memiliki kemampuan menangkap informasi serta mampu memahami tugas dan fungsinya dengan baik.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Stadium Kanker	(f)	(%)
Masa Kerja Baru (<6 Tahun)	17	30,9
Masa Kerja Sedang (6-10 Tahun)	29	52,7
Masa Kerja Lama (>10 Tahun)	9	16,4
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas perawat yang menjadi responden penelitian memiliki kategori masa kerja sedang (6-10 tahun) sebanyak 29 responden (52,7%). Sejalan dengan penelitian Ratnaningsih et al. (2024) yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki masa kerja sekitar 5-10 tahun sebanyak 40 perawat (47,6%).

Masa kerja memiliki hubungan positif dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan yang dimiliki akan semakin fasih (Jayanti & Dewi, 2021). Kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang yang diberikan akan menambah kepercayaan atasan terhadap individu. Sehingga besar kemungkinan atasan akan sering mendelegasikan individu tersebut dalam setiap penugasan (Gusti & Ain, 2023). Hal ini akan menimbulkan tekanan baru terhadap seseorang, dimana seseorang akan memiliki tambahan tanggung jawab selain dari tanggung jawab utama yang dimiliki. Konflik peran ganda akan muncul seiring dengan bertambahnya peran serta tanggung jawab seseorang. Hal tersebut didasarkan pada kurangnya waktu dengan keluarga akibat tanggung jawab di tempat kerja yang bertambah (Larasati, 2023).

Sehingga peneliti beranggapan bahwa seseorang dengan masa kerja yang sudah lama cenderung menjadi orang kepercayaan atasan sehingga banyak tugas yang didelegasikan kepadanya. Tuntutan tempat bekerja yang semakin bertambah membuat waktu dirumah semakin sedikit. Hal tersebut memungkinkan terjadinya konflik peran ganda. Seseorang dengan masa kerja yang lama juga cenderung memiliki pengalaman dan bekal yang banyak dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja individu yang memiliki masa kerja lama relatif baik.

**Tabel 4. Konflik Peran Ganda Perawat**

<b>Konflik Peran Ganda</b>	<b>( f )</b>	<b>( % )</b>
Rendah	18	32,7
Sedang	33	60,0
Tinggi	4	7,3
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas konflik peran ganda pada perawat menunjukkan mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 27 responden (49,1%). Sejalan dengan penelitian Septiana & Suroso (2024) yang menunjukkan konflik peran ganda pada perawat dalam kategori sedang sebanyak 32 responden (45,7%).

Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang terjadi akibat pertentangan kepentingan antara pekerjaan dengan keluarga (Muslimin, 2022). Konflik peran ganda sering terjadi pada perempuan karena tugas peran perempuan sangat penting dalam keluarga terutama dalam mendidik dan mengasuh anak. Disisi lain perempuan juga berhak untuk mengembangkan karirnya dengan bekerja sehingga perempuan memiliki 2 tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja (Mariati & Raming, 2019). Tingkat konflik peran ganda pada seseorang ditentukan oleh banyak faktor diantaranya usia, jumlah anak, bahkan masa kerja. Seorang perawat yang sudah berkeuarga tentunya memiliki konflik peran ganda yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang masih lajang. Hal ini berkaitan dengan seseorang yang sudah menikah harus mampu menyeimbangkan waktu, tenaga dan pikiran antara keluarga dan pekerjaan (Esti et al., 2024).

Dapat disimpulkan dimana konflik peran ganda dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, jumlah anak, bahkan masa kerja. Dampak buruk seperti ketidak harmonisan keluarga, kurangnya waktu bersama dengan keluarga, kualitas kinerja yang menurun serta

semangat dalam bekerja yang menurun dapat terjadi apabila konflik peran ganda ini tidak diatasi dalam jangka waktu tertentu.

**Tabel 5. Kinerja Perawat**

<b>Kinerja Perawat</b>	<b>( f )</b>	<b>( % )</b>
Rendah	8	14,5
Cukup	18	32,7
Tinggi	29	52,7
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas kinerja perawat pada penelitian ini memiliki kinerja dalam kategori Tinggi sebanyak 29 responden (52,7%). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas kinerja perawat baik termasuk penelitian Ratnaningsih et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 62 responden (87,3%). Penelitian lain dari Esti et al. (2024) juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja baik sebanyak 32 responden (62,7%).

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor terpenting dalam upaya mencapai tujuan. Dalam dunia keperawatan, kinerja yang baik dapat meningkatkan proses asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien (Ratnaningsih et al., 2024). Menurut Majannang et al. (2021) kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh motivasi dan masa kerja yang dimiliki. Semangat dan kebiasaan yang sudah terbentuk lama dapat memberikan kenyamanan pada psikologis seseorang, sehingga kinerja seseorang meningkat. Sedangkan menurut Hasanah & Maharani (2022) kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh faktor usia, pengalaman kerja, serta gaya kepemimpinan atasan. Kinerja tenaga kesehatan terutama perawat di rumah sakit perlu diperhatikan, mengingat citra rumah sakit bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja dan pelayanan

kesehatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan dari masyarakat terhadap rumah sakit (Kurniawan & Syah, 2020).

Peneliti beranggapan dari hasil yang telah ditemukan bahwa perawat sangat penting guna mencapai standar asuhan keperawatan yang maksimal. Kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi mulai dari motivasi kerja, pengalaman kerja, serta gaya kepemimpinan atasan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perawat maupun rumah sakit.

#### Analisa Bivariat

**Tabel 6. Analisa Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rawat Inap RSUD Karanganyar**

Konflik Peran Ganda	Kinerja Perawat						Total		
	Rendah		Cukup		Tinggi				
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Rendah	0	0,0	2	3,6	16	29,1	18	32,7	
Sedang	6	10,9	15	27,3	12	21,8	33	60,0	
Tinggi	2	3,6	1	1,8	1	1,8	4	7,3	
Total	8	14,5	18	32,7	29	52,7	55	100	
<i>Correlation Coefficient</i>								-0,516	
<i>P Value</i>								0,000	

Hasil analisis dengan menggunakan uji statistik *rank spearman* menunjukkan nilai *p-value* 0,000 sehingga nilai *p-value* < 0,05 yang menunjukkan H1 diterima Ho ditolak. hal tersebut mejelaskan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rawat inap RSUD Karanganyar. Kekuatan hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan nilai *Correlation Coefficient* - 0,516 dengan kekuatan sangat kuat dan arah hubungan negatif atau semakin tinggi konflik peran ganda pada perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun. Sehingga apabila dilihat dari tabel analisis diatas menunjukkan bahwa

apabila konflik peran ganda yang dimiliki responden meningkat maka akan berdampak pada kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian dari Mariati & Raming (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di Puskesmas Dampek tahun 2019 dibuktikan dengan hasil uji statistik *chi square* dengan nilai *p-value* yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Perawat perempuan cenderung mengalami konflik peran ganda dikarenakan adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban serta tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Para perawat perempuan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dikantor serta melaksanakan tanggung jawab atas kewajiban pekerjaan rumah (Esti et al., 2024). Tekanan pada seseorang yang mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan kondisi stress dan masalah psikologis. Kondisi tersebut berdampak pada kapasitas kinerja perawat yang menurun dalam bekerja (Mariati & Raming, 2019).

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini berupa konflik peran ganda memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi konflik peran ganda pada seseorang maka kinerja yang dilakukan akan semakin menurun. Hal ini berkaitan dengan tekanan yang dialami pada konflik peran ganda. Perawat perempuan harus mampu menyeimbangkan antara kewajiban dirumah dan tugas di kantor. Seseorang yang tidak memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik akan mengakibatkan seseorang semakin tertekan sehingga muncul masalah psikologis, Dimana masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

## KESIMPULAN

1. Karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini terbanyak pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 30 responden (54,5%), dengan jenjang pendidikan terbanyak Ners Keperawatan sebanyak 32 responden (58,2%). dan masa kerja 6-10 tahun terbanyak dengan 29 responden (52,7%).
  2. Hasil dari konflik peran ganda pada perawat menunjukkan mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 33 responden (60,0%).
  3. Hasil kinerja perawat pada penelitian ini mayoritas berada di level tinggi dengan 29 responden (52,7%) diikuti kinerja perawat level cukup sebanyak 18 responden (32,7%) dan level rendah 8 responden (14,5%) sehingga kinerja perawat dapat dikategorikan cukup baik.
  4. Analisa hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rawat inap RSUD Karanganyar dengan uji statistik *rank spearman* menunjukkan nilai *p-value* 0,000 sehingga nilai *p-value* < 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita dimana hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan nilai *Correlation Coefficient* -0,808 dengan kekuatan sangat kuat dan arah hubungan negatif atau semakin tinggi konflik peran ganda pada perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun.
1. terlalu mempengaruhi kinerja dari responden sendiri selaku perawat
  2. Bagi keperawatan  
Diharapkan penelitian ini mampu menjadi tambahan pembelajaran dalam disiplin ilmu keperawatan sehingga tercipta suatu metode dalam mengatasi rumusan masalah antara hubungan konflik ganda dan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan
  3. Bagi tempat penelitian  
Diharapkan penelitian ini, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan manajerial keperawatan untuk mengurangi tingkat konflik peran ganda keperawatan agar tidak terus menerus mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pelayanan.
  4. Bagi institusi pendidikan  
Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen keperawatan yang berkaitan dengan pengaruh faktor – faktor peran ganda, komitmen organisasi dan kinerja.
  5. Bagi peneliti lain  
Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, hubungan peran ganda dengan kinerja perawat wanita terhadap kinerja karyawan (khususnya perawat wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen keperawatan khususnya bagi penelitian selanjutnya.
  6. Bagi peneliti  
Dengan adanya penelitian ini peneliti mampu berpikir kritis, memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan

## SARAN

1. Bagi responden  
Setelah adanya penelitian ini diharapkan responden mampu menyesuaikan dengan adanya konflik peran ganda agar tidak



Kinerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap terhadap kinerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.Kurniawan. (2016). *Pengaruh Peran Ganda Perawat Wanita Terhadap Kinerja Masa Pandemi Covid 19*. 4(1), 1–23.
- Artianingsih, D. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Brigjend H. Hasan Basry Kandungan Kalimantan Selatan. *Dinamika Ekonomi*, 9(1), 87–104.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Mariati, L. H., & Raming, E. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(1), 41–50.
- Nursalam. (2017). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*.
- Rahmadita, I. (2018). Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 33–38.
- Smith, V., Devane, D., Begley, C. M., Clarke, M., Penelitian, B. M., Surahman, Rachmat, M., Supardi, S., Saputra, R., Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, Martinus Budiantara, Sastroasmoro, S., Çelik, A., Yaman, H., Turan, S., Kara, A., Kara, F., ... Hastono, S. P. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedirman. *Journal Of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8.
- [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001](http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001)
- [Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Powtec.2016.12.055](http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055)
- [Ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Ljfatigue.2019.02.006](https://doi.org/10.1016/j.ljfatigue.2019.02.006)
- [Ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.04.024](https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024)
- [Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.12.7252](http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.7252)
- Rofiana Nur Hasanah, R. O. F. I. A. N. A. *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rsud Kabupaten Karanganyar*. Diss. Universitas Kusuma Husada Surakarta, 2022.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. [Https://Doi.Org/10.37366/ekomabis.V1i01.5](https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5)
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurna; Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.