

## **STRES KERJA DITINJAU DARI *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PERAWAT WANITA DI RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**

*Andika Sari Putri*

Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

**Abstract---***This study aims to find out the relationship between work family conflict and work stress. The hypothesis of this study states that there is a positive correlation between work family conflict and work stress, assuming that the higher the work stress, the higher the work family conflict. will be and conversely the lower the work family conflict, the lower the work stress will be. The subjects of this nurses were 139 high nurses at RSUP Haji Adam Malik Medan. Data were obtained from a scale to measure work family conflict and work stress. The calculation was performed by testing requirements analysis (assumption test), which consists of normality test for distribution and linearity test for relationships. Product Moment correlation with SPSS 19 for windows was used in the data analysis. The results in the data analysis showed that the correlation coefficient was 0.236 with  $p$  0.003 ( $p < 0.05$ ). It shows that there is a positive correlation between work stress and work family conflict. These results indicate that the contribution of the given variable, work family conflict is 5.6 percent, while the remaining 94.4 percent is influenced by the other factors that are not examined in this study. From these results, it is concluded that the hypothesis stating there is a positive correlation between work family conflict and work stress.*

**Keywords:** *Work Family Conflict, Work Stress*

**Abstrak---**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja, dengan asumsi semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict*, maka semakin rendah stres kerja. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik Medan sebanyak 139 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur *work family conflict* dan stres kerja. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Product Moment* melalui bantuan SPSS 19 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.236 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 ( $p < 0.05$ ). Ini menunjukkan ada hubungan positif antara *work family conflict*

dengan stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *work family conflict* terhadap stres kerja sebesar 5.6 persen, selebihnya 94.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja.

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

## PENDAHULUAN

Kesehatan menjadi perasaan tertentu pada diri seseorang baik yang bersifat subjektif, artinya kondisi sehat akan dapat dilihat pada diri seseorang ketika bagian perkembangan fisik, mental dan lingkungannya sejalan dengan berbagai proyeksi dan potensi. Kesehatan manusia juga tidak terhapus dari adanya fasilitas pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang baik merupakan kebutuhan bagi setiap orang. Semua orang ingin dilayani dan mendapatkan kedudukan yang sama dalam pelayanan kesehatan. Masyarakat berhak mendapatkan jaminan hidup yang sejahtera, tempat tinggal, kesehatan dan pelayanan yang ada di Indonesia seperti halnya dengan pelayanan kesehatan yang ada di setiap rumah sakit.

Perkembangan rumah sakit di Indonesia telah menuju pada era industri jasa kesehatan yang menyangkut permasalahan yang kompleks. Semakin cepat perubahan pada rumah sakit saat ini, berakibat semakin tingginya tekanan para pengelola rumah sakit di Indonesia, termasuk manajemen rumah sakit dan tenaga medisnya.

Tenaga medis harus memiliki sifat yang ramah dan sikap peduli terhadap orang lain dikarenakan tenaga medis harus memiliki pelayanan yang baik. Tenaga medis adalah ujung tombak pelayanan rumah sakit. Dimana seorang tenaga medis bekerja selama 24 jam untuk mendampingi dan *memonitoring* keadaan pasiennya secara terus-menerus untuk memberikan pelayanan yang baik dan profesional. Diharapkan tenaga medis dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Daljino (dalam Soeroso, 2003) rumah sakit adalah institusi yang kompleks dan memiliki berbagai sumber daya potensi. Sekurangnya ada dua profesi yang terdapat di rumah

sakit antara lain seorang dokter dan para perawat, yang memiliki tugas, pendidikan yang khusus memiliki karakteristik dalam bidang kesehatan. Dalam hal ini tenaga profesi kesehatan bertugas untuk menangani penyakit yang masyarakat rasakan. Rumah sakit menjadi alternatif bantuan yang dapat diterima oleh masyarakat untuk merasakan kesehatan secara medis. Dengan adanya rumah sakit diharapkan segala penyakit yang masyarakat rasakan dapat ditangani sehingga orang-orang sangat terbantu dikarenakan rumah sakit memiliki berbagai peralatan medis.

Orang sakit akan merasa aman jika dirawat di rumah sakit dan memiliki fasilitas yang baik untuk dirinya. Secara umum, dapat di temukan interdependensi antara dokter dan rumah sakit sehingga diantara keduanya harus bekerjasama dan memberikan nilai positif bagi kedua belah pihak. Dokter di rumah sakit adalah koordinator untuk pelayanan medis. Bagi seorang pasien selain dokter ada juga perawat yang selalu siap untuk menjaga dan merawat pasien dengan baik selama 24 jam. Pada Undang-Undang No.23 Tahun 1992 dijelaskan bahwa tenaga kesehatan di dalam melaksanakan kewajibannya, harus memenuhi standar profesi dan menghormati hak-hak pasien, salah satunya adalah profesi sebagai perawat. Dimana perawat bertugas untuk menjaga dan merawat pasien selama 24 jam (Daljino, dalam Soeroso, 2003).

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu kiat keperawatan berbentuk pada pelayanan psikologis, sosiologis, spritual yang *komperhensif* atau *holistik* ditujukan pada individu yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia selain itu, responsibilitas adalah tanggungjawab, misalnya pada saat memberikan obat atau tindakan keperawatan, perawat bertanggung jawab terhadap kebutuhan pasien, memberikan secara aman dan benar serta mengevaluasi respon pasien terhadap setiap pemberian obat atau tindakan tersebut. Akuntabilitas atau tanggung gugat berarti perawat dapat digugat atas segala hal yang dilakukannya kepada pasien. Perawat bertanggung gugat terhadap pasien, dokter sebagai mitra kerjanya, dan masyarakat. Agar dapat bertanggung gugat, seorang perawat harus senantiasa bertindak sesuai standar profesi dan etika profesinya. Akuntabilitas memerlukan evaluasi kinerja berdasarkan mutu yang telah ditetapkan oleh karena itu, masih perlu didefinisikan terlebih dahulu kriteria mutu keperawatan pada setiap tindakan dalam asuhan keperawatan (Daljino, Soeroso, 2003).

Banyaknya perawat yang mengalami tekanan dalam menjalani profesinya. Hal ini juga dirasakan oleh perawat wanita yang ada di RSUP Haji Adam Malik Medan mereka merasa stres

---

dengan padatnya rutinitas dalam melayani pasien, sehingga mengakibatkan tingginya tuntutan dari rumah sakit serta keluarga pasien. Di tambah lagi tuntutan mereka sebagai ibu rumah tangga sehingga mereka kesulitan dalam membagi aktivitasnya.

Menurut Keenam dan Newton (dalam Wijono, 2010), stres kerja adalah suatu perwujudan dari kekabutan peran, konflik peran, beban kerja yang berlebihan membuat kondisi ini selanjutnya akan mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Selain itu,

Nagh dkk (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan pekerjaan. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi akibat adanya suatu tekanan kerja, beban kerja. Yang berlebihan serta adanya keseimbangan persepsi dalam pekerjaannya individu tersebut

Penelitian yang dilakukan oleh (Prihastuti, 2012) kepada guru wanita yang ada di Surabaya dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 80 orang dengan 25 butir aitem. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work family conflict* kedua variabel tersebut memiliki hubungan negatif semakin tinggi kecerdasan emosional maka rendah *work family conflict* dan sebaliknya jika kecerdasan emosional maka *work family conflict*.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Wibowo (2013) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Penelitian tersebut menggunakan 60 aitem untuk para perawat dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang menikah di RSUD Banyumas. Artinya bahwa Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja pada perawat dan sebaliknya jika *work family conflict* rendah maka stres kerja semakin rendah.

Menurut Linely, dkk., (2010) *work family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul dari tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tidak sesuai dalam beberapa hal karena ketidakcocokan ini partisipasi dalam satu peran lebih sulit dari partisipasi dalam satu peran dibuat lebih sulit dari partisipasi peran lainnya

Menurut Rubin dan McNeil (dalam Wijono, 2010) bahwa rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres internal dan eksternal dan tindakan secara

emosional dan fisik sebagai penyebab stres internal. Stres kerja yaitu berkaitan dengan lingkungan keadaan secara global atau *work family conflict* yang diterima di lingkungan yang dapat menyebabkan stres dengan adanya ketidakpastian lingkungan seperti situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi serta faktor organisasional yaitu, kondisi organisasional yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai karakteristik peran ganda yang diterima atau yang sering disebut dengan *work family conflict*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berkaitan dengan lingkungan, ketidakpastian, konflik peran dan mengakibatkan munculnya stres kerja, *work family conflict* pada individu. Faktor lainnya juga mempengaruhi *work family conflict* adalah stres kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kaladesang,dkk., (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan *work family conflict* sebagai *caregiver* dengan stres kerja pada perawat wanita di ruangan rawat inap rumah sakit jiwa dengan jumlah sampel 44 orang perawat.

Selain *work family conflict*, ada faktor lain yang mempengaruhi stres kerja salah satunya adalah kecerdasan emosional. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2008) pada sekelompok karyawan PT BRI Kebumen yang berusia 22 tahun. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan hasil menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja Penelitian yang dilakukan oleh Kusnaldi, (2014) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja. Sampel penelitian adalah para dosen di 17 Fakultas di Universitas X yang berjumlah adalah 90 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena di atas yang berkaitan dengan stres kerja dan *work family conflict* penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Stres kerja ditinjau dari *work family conflict* pada perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik Medan.

## METODE

### *Partisipan*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di RSUP Jaji Adam Malik Medan Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan ketentuan yang diungkap oleh Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2011) dengan taraf kesalahan 5 persen.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 139 para perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode skala, metode ini terdiri dari dua macam skala yang mengungkap stres kerja dan *work family conflict*. jenis skala yang digunakan adalah skala likert.

### *Teknik Analisis*

Metode analisis data menggunakan korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* dengan bantuan SPSS 19 *for windows* untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel *work family conflict* dengan variabel stres kerja

## ANALISIS DAN HASIL

Sebelum dilakukan analisis *Product Moment (Pearson Correlation)*, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linieritas hubungannya. Dari uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

Uji normalitas pada variabel *work family conflict* diperoleh koefisien  $KS-Z = 0.985$  dengan Sig sebesar 0.287 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0.143 untuk uji 1 (satu) arah ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel *work family conflict* memiliki sebaran atau berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Stres Kerja	10.429	1.053	0.1085	P>0.05	Sebaran normal
<i>Work Family Conflict</i>	12.178	0.985	0.1435	P>0.05	Sebaran normal

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	P	Keterangan
Stres kerja <i>Work family conflict</i>	7.607	0,007	P < 0.05	Linier

Berdasarkan tabel 12 dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0.007 maka  $p < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *Product Moment*.

### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja pada seluruh perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik Medan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3 yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Korelasi Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
<i>Work Family Conflict</i>	0.236	0.003
Stres Kerja		

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.236 dengan sig sebesar 0.003 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja (Priyatno, 2011). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja diterima.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.236 <sup>a</sup>	0.056	0.049	10.172

Berdasarkan tabel 14, Sumbangan Efektif di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.056. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 5.6 persen *work family conflict* mempengaruhi stres kerja dan selebihnya 94.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kecerdasan emosional, beban kerja, *forgiveness*, *shift* kerja, dan dukungan sosial

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya semakin rendah *work family conflict* yang dialami maka semakin rendah stres kerja.

## DISKUSI

Hasil penelitian pada 139 perawat di RSUP Haji Adam Malik Medan yang menjadi subjek penelitian. Diperoleh hasil ada hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar  $r = 0.236$  dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah stres kerja.

Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.56 persen. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 5.6 persen *work family conflict* mempengaruhi stres kerja RSUP Haji Adam Malik Medan sedangkan 94.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja diantaranya seperti kecerdasan emosional, beban kerja, *forgiveness*, *shift* kerja dan dukungan sosial.

Wijono (2010) juga mengungkapkan adanya simptom psikologis dengan indikator sulit tidur, bahwa peneliti menemukan pernyataan yang sesuai dengan simptom dari para perawat wanita yang berada di RSUP Haji Adam Malik Medan. Perawat-perawat wanita sering mengalami kesulitan tidur dikarenakan banyaknya tuntutan dari tempat subjek berkerja dan tuntutan pasien yang ada di rumah sakit tersebut. Kategorisasi pada data stres yang dialami oleh perawat di RSU Haji Adam Malik Medan adalah 4.3 persen perawat dengan stres rendah, 79.1 persen perawat dengan kategori sedang, dan 16.6 persen perawat dengan kategori stres tinggi.

Selanjutnya, pada simptom fisiologis para perawat wanita yang berkerja di rumah sakit tersebut sering mengalami kelelahan dan kehabisan tenaga dalam bekerja seharian dan menghadapi banyak pasien. Dapat disimpulkan bahwa para perawat di RSUP Haji Adam Malik Medan memiliki tingkat stres kerja yang sedang dengan persentase 79.1 dikarenakan subjek merasa subjek menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya banyaknya pasien tidak menghambat subjek untuk melakukan pekerjaan yang lain karena sudah menjadi kewajiban subjek dalam merawat dan membantu pasien yang ada di rumah sakit tersebut dengan jumlah 110 perawat wanita dirumah sakit tersebut Sedangkan perawat yang memiliki tingkat stres rendah dengan persentase 4.3 persen dikarenakan subjek sangat menikmati pekerjaannya tidak merasa terganggu karena adanya tuntutan dari pasien, dari pihak rumah sakit maupun tuntutan keluarga dengan jumlah perawat 6 orang. Pada persentase tinggi sekita 16.6 persen dengan jumlah subjek 23 perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi subjek terkadang merasa sangat kelelahan dengan adanya tuntutan pasien yang sangat banyak sehingga subjek tidak mampu mengontrol diri subjek juga tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya sehingga subjek merasa stres dalam melakukan pekerjaannya.

Kategorisasi data *Work Family Conflict* pada perawat di RSUP Haji Adam Malik Medan adalah 33.6 persen perawat dengan tingkat kategori rendah, 66.4 persen perawat dengan kategori sedang, dan 0 persen perawat dengan kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut, maka hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata perawat RSUP Haji Adam Malik Medan memiliki *work family conflict* dengan tingkat sedang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap perawat wanita yang ada di RSUP Haji Adam Malik Medan menunjukkan *work family conflict* memiliki persentase rendah yaitu sebesar 33.6 persen dapat dilihat dari aspek *work family conflict time*. hal ini dapat dilihat dari

hasil wawancara dan observasi terhadap perawat, dimana subjek menyatakan bahwa banyak perawat yang merasa waktu berkumpul bersama keluarga semakin berkurang akibat dari tingginya tuntutan dari pekerjaan pada perawat. Sedangkan hasil wawancara pada kategori sedang yaitu 66.4 persen terlihat dari dimensi *work family conflict Strain*. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik Medan menyatakan bahwa subjek banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya sehingga sering melewatkan waktu bersama keluarganya dan memilih langsung untuk beristirahat ketika sampai di rumah.

Persentase terbesar lainnya terlihat dari dimensi *work family conflict strain*. Berdasarkan hasil wawancara bahwa subjek menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja terkadang setelah bekerja seharian subjek merasa kelelahan sehingga pada saat ditegur oleh perawat lain subjek merasa sensitif dikarenakan tuntutan pekerjaan yang sangat banyak dalam menghadapi berbagai pasien.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan dan adanya permasalahan dalam pekerjaan dapat menimbulkan *work family conflict* dan stres kerja pada perawat wanita yang ada di RSUP Haji Adam Malik Medan dengan hasil menunjukkan adanya hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja. Artinya, apabila *work family conflict* tinggi maka stres kerja tinggi pula. Sebaliknya, apabila *work family conflict* rendah maka stres kerja rendah.

## SIMPULAN DAN SARAN

### *Simpulan*

Ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di RSUP Haji Adam Malik Medan dengan korelasi *Product Moment* ( $r$ ) sebesar 0.236 dengan  $p$  sebesar 0.003 ( $p < 0.05$ ), artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh perawat wanita, maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya jika semakin rendah *work family conflict*, maka semakin rendah stres kerja pada perawat wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel stres kerja pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 5.6 persen. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 5.6 persen *work family conflict* mempengaruhi stres kerja di RSUP Haji Adam Malik

Medan, sedangkan 94.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja diantaranya seperti kecerdasan emosional, beban kerja, *forgiveness*, *shift* kerja dan dukungan sosial.

### **Saran**

#### *Bagi Perawat*

Diharapkan kepada perawat untuk bisa mengontrol stres kerja yang mereka rasakan dengan dapat menyelesaikan permasalahan yang mereka alami di luar pekerjaan mereka terlebih permasalahan yang mereka alami sebagai seorang ibu rumah tangga. Kemudian perawat diharapkan dapat membagi waktu pekerjaan dengan waktu bersama keluarga, memiliki waktu yang berkualitas bersama keluarga, dan melatih diri untuk melakukan regulasi emosi dan manajemen stres yang lebih baik sehingga kelelahan dan permasalahan di tempat kerja tidak memberi dampak negatif terhadap keluarga dan sebaliknya.

#### *Saran Bagi Pimpinan Rumah Sakit*

Bagi pihak rumah sakit disarankan agar lebih memperhatikan kondisi psikologis perawat. Kemudian diharapkan bagi pihak rumah sakit juga agar lebih mampu menciptakan suasana yang nyaman di lingkungan rumah sakit, sehingga diharapkan dengan suasana rumah sakit yang nyaman dan menyenangkan perawat mampu bekerja lebih optimal. Selain itu pihak rumah sakit hendaknya memberikan seminar mengenai *work family conflict* dengan stres kerja, sebagaimana diketahui banyak perawat yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga juga sebagai karyawan di rumah sakit.

## **REFERENSI**

- Habel, M. & P. (2012). *Hubungan Antara Kecerdasaan Emosional Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kota Surabaya. 1. No. 2.*
- Kaladesang, M P., Bidjuni, H & Malara, R. . (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*

Jiwa Prof. DR.V.L.Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *E-Journal Keperawatan*, 5. No. 1. Retrieved from <http://ejournal.usrat.ac.id/inde%09x.php/jkp/article/view/14721/%0914289>

Kusnaldi, M. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen universitas X. *Jurnal Ilmiah*, 3. No. 1.

Linely, Susan., & N. (2010). *The Oxford Handbook Of Positive Psychology And Work*. Retrieved from <http://books?id=JR51T4KHf3AC&printsec=frontcover&dq=oxford+handbook+of+positive+psychology+and+work&hl=en&sa=X&ei=2GKfvqgHdCOU>

Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Wulandari & Wibowo. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Bayumas. *Jurnal Psikologi*, (ISSN 1693-1076).