

TESIS

**“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, STRESS KERJA
DAN WAKTU KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RUMAH
SAKIT STELLA MARIS 2024”**

***“THE EFFECT OF WORKLOAD, DUAL ROLE CONFLICT SHIFT WORK
AND JOB STRESS ON THE PERFORMANCE OF FEMALE NURSE AT
STELLA MARIS HOSPITAL IN 2024”***



**ZUBAIDAH PUTRI DAENG BARANG
K032222002**



**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**"PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA, WAKTU
KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS TAHUN 2024"**

**ZUBAIDAH PUTRI DAENG BARANG
K032222002**



**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**“PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA, WAKTU KERJA
DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI
RUMAH SAKIT STELLA MARIS TAHUN 2024”**

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
gelar magister

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan
kerja

Disusun dan diajukan oleh

**ZUBAIDAH PUTRI DAENG BARANG
K032222002**

**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN
WAKTU KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS 2024**

ZUBAIDAH PUTRI DAENG BARANG

K032231007

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada 04 Desember 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes

NIP 19700216 199412 1 001

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Lulu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes

NIP 19790816 200501 1 005

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D

NIP 19760218 200212 1 003

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,

Prof. Suki Pakutan, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D

NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini menyatakan bahwa, tesis berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Stress Kerja dan Waktu Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024," adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Dr. Atjo Wahyu,SKM., M.Kes. sebagai pembimbing utama dan Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes. sebagai pembimbing pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal dan dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan tercantumkan dalam daftar pustaka tesis ini. Sebagian dari tesis ini diterima telah diterima di jurnal *International Journal of Medical Toxicology and Legal Medicine* sebagai artikel dengan judul "*The Effect of Workload, Dual role Conflict Working Hours and Job Stress on The Performance of Female Nurse at Stella Maris Hospital In 2024*", Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, Desember 2024
Yang Menyatakan



Zubaidah Putri Daeng Barang

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan tesis ini dapat terampungkan atas bimbingan, diskusi dan arahan Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing I, Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing II, dr. Dr. dr Masyitha Muis, MS sebagai Penguji I, Dr.M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D sebagai Penguji II, dan Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes sebagai Penguji III. Saya mengucapkan berlimpah terima kasih kepada mereka. Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada seluruh Perawat Rumah Sakit Stella Maris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya menempuh program magister serta para dosen dan rekan-rekan dalam tim penelitian. Akhirnya, kepada kedua orang tua tercinta saya mengucapkan limpah terima kasih dan sembah sujud atas doa, pengorbanan dan motivasi mereka selama saya menempuh pendidikan. Penghargaan yang besar juga saya sampaikan kepada Adik-Adik saya atas motivasi dan dukungan yang tak ternilai.

Akhir kata, kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Ibrahim Daeng Barang dan Ibu Nur Aida saya mengucapkan limpah terima kasih atas doa, pengorbanan dan motivasi mereka selama saya menempuh Pendidikan. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada Tante Saibah Daeng Barang serta Tante-Tante saya yang lainnya yang mensupport penuh penulis dalam melanjutkan studi kemudian kepada Rafli, Abdullah, Imam, Fira, Kak Anti dan Kak Ani Saudara-Saudara saya yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis serta sahabat seperjuangan saya di perkuliahan terutama Maya, Melan, Eky, Ainun, Amel, Fana, Kak Ani, Kak Abed, Fani dan Kak Yanti yang selalu menemani dan membantu penulis dalam penyusunan tesis ini kemudian sahabat-sahabat saya Army, Aul, Alna, Nisa, Atiya, Fia, Dyaul, Iftah, dan Najla yang telah banyak memberi dukungan serta semangat pada penulis Ketika jenuh dan juga untuk sektor yang terlibat dalam penelitian ini yang berada di Rumah Sakit Stella Maris Tello Makassar yang telah memberi izin dan kepada seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden.

Makassar, Agustus 2024

Zubaidah Putri Daeng Barang

ABSTRAK

ZUBAIDAH P.D BARANG. **Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, Waktu Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.** (Dibimbing Oleh Atjo Wahyu Dan Lalu Muhammad Saleh)

Latar Belakang. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, peran ganda yang diemban oleh perawat wanita menghadirkan tantangan yang signifikan, khususnya dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, dan waktu kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. **Metode.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh perawat wanita di rumah sakit tersebut serta cocorometer (untuk pengukuran stress kerja objektif), data tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung di antara variabel yang diteliti. **Hasil.** Penelitian ini menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap penurunan kinerja perawat wanita ($p = 0,007$), sedangkan beban kerja ($p = 0,508$) dan waktu kerja ($p = 0,174$) tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Stres kerja tidak ditemukan memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, waktu kerja, dan kinerja perawat secara signifikan. **Kesimpulan.** Stres kerja yang dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, konflik peran ganda, dan waktu kerja yang tidak teratur berperan penting dalam menurunkan kinerja perawat perempuan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang lebih baik untuk meminimalkan dampak negatif dari faktor-faktor ini guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Beban Kerja, Waktu Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda, Kinerja, Perawat Wanita.



ABSTRACT

ZUBAIDAH PD BARANG . **The Effect Of Workload, Multiple Role Conflict, Working Hours, And Work Stress On Performance Female Nurse In Hospital Stella Maris 2024.**(guided by Atjo Wahyu and Lalu Muhammad Saleh)

Background. In an increasingly competitive work environment, the dual roles undertaken by female nurses present significant challenges, particularly in balancing work and family demands. **aim.** This study aims to analyze the influence of work-family conflict, workload, and working hours on the performance of female nurses at Stella Maris Hospital, with job stress serving as a mediating variable. **Method.** This research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires filled out by female nurses at the hospital, as well as using a cocorometer (for objective measurement of job stress). Subsequently, path analysis was employed to examine data in order to discern direct and indirect effect among variables under investigation. **Result.** The study found that work-family conflict has a significant direct impact on the decline in female nurses' performance ($p = 0.007$), while workload ($p = 0.508$) and working hours ($p = 0.174$) do not have a significant direct influence. Job stress was not found to mediate the relationships between work-family conflict, workload, working hours, and nursing performance in a significant manner. **Conclusion:** Job stress, triggered by excessive workload, dual role conflicts, and irregular working hours, plays a crucial role in reducing the performance of female nurses. Therefore, better management strategies are needed to minimize the negative impact of these factors to achieve optimal performance.

Keywords: Workload, Working Hours, Work Stress, Dual Role Conflict, Performance, Female Nurses.



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Tinjauan Pustaka	7
1.5.1 Tinjauan Umum Konflik Peran Ganda	7
1.5.2 Tinjauan Umum Beban Kerja	10
1.5.3 Tinjauan Umum Stress Kerja	14
1.5.4 Tinjauan Umum Waktu Kerja	17
1.5.5 Tinjauan Umum Kinerja.....	20
1.5.6 Tinjauan Umum Hubungan antar Variabel	25
1.6 Kerangka Teori	27
1.7 Kerangka Konsep Penelitian	29
1.8 Hipotesis Penelitian	29
1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	30
BAB II METODE PENELITIAN	33
2.1 Jenis Penelitian	33

2.2 Lokasi dan Waktu	33
2.3 Populasi dan Sampel.....	33
2.4 Pengumpulan Data	35
2.5 Pengolahan dan Analisis Data.....	36
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	40
3.1 Hasil	40
3.1.1 Analisis Univariat.....	40
3.1.2 Analisis Bivariat.....	45
3.1.3 Analisis Jalur	51
3.1 Pembahasan.....	54
3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Unit Kerja, dan Waktu Kerja	54
3.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	55
3.2.3 Pengaruh Waktu Kerja terhadap Stres Kerja	57
3.2.4 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja.....	61
3.2.5 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja	65
3.2.6 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja	69
3.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	71
3.2.8 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja.....	72
3.2.9 Pengaruh Waktu Kerja terhadap Kinerja	74
3.2.10 Pengaruh Waktu Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja	74
3.2.11 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	75
3.2 Keterbatasan Penelitian	77
4.1 Kesimpulan	79
4.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

No. Urut	Halaman
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Unit Kerja, dan Waktu kerja	40
2. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja dan stress kerja.....	41
3. Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran Ganda dan stress kerja	41
4. Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Waktu Kerja	42
5. Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Stress Kerja dan Kinerja	43
6. Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Stress Kerja (Cocorometer) pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024.....	45
7. Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024.....	46
8. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024	47
9. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024	48
10. Hubungan Waktu Kerja dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024	48
11. Hubungan Waktu Kerja dengan Kinerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024	49
12. Hubungan Stress Kerja) dengan Kinerja pada Perawat Wanita di RS Stella Maris Makassar Tahun 2024	50
13. Parameter dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	52
14. Uji Sobel untuk Menyelidiki Pengaruh Tidak Langsung Model Pertama	53

DAFTAR GAMBAR

No. Urut	Halaman
1. Kerangka Teori	28
2. Kerangka Konsep	29
3. Konstruksi Model Analisis Jalur	51

DAFTAR LAMPIRAN

No. Urut	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	3
2. Lampiran Analisis Statistik SPSS.....	7
3. Rekomendasi Persetujuan Etik	54
4. Surat Keterangan Penelitian	54
5. Dokumentasi Penelitian	55
6. Riwayat Hidup Peneliti	57

DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
BPS	: Badan Pusat Statistik
WHO	: World Health Organization
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
RS	: Rumah sakit
ILO	: internasional Labour Organization
NASA-TLX	: NASA Task Load Index

DAFTAR ISTILAH

<i>Family- Work Conflict (FWC)</i>	: konflik keluarga-pekerjaan
<i>Work-Family Conflict (WFC)</i>	: konflik pekerjaan-keluarga
<i>year-on-year/yooy</i>	: periode tahun sebelumnya
<i>Strain Based Conflict</i>	: Konflik berbasis ketegangan
<i>Time Based Conflict</i>	: Konflik berbasis waktu
<i>Role Behavior Conflict</i>	: Konflik perilaku peran
<i>Personal Factors</i>	: Faktor individu
<i>Leadership Factors</i>	: Faktor kepemimpinan
<i>Team Factors</i>	: Faktor tim
<i>System Factors</i>	: Faktor sistem
<i>Contextual Factors</i>	: Faktor kontekstual
<i>Cross-sectional</i>	: Potong lintang
<i>Propotional random sampling</i>	: Proporsional sampel acak
<i>Editing</i>	: Pemeriksaan Data
<i>Coding</i>	: Pemberian kode
<i>Entry data</i>	: Pemasukan data
<i>Cleaning data</i>	: Pembersihan data
<i>Scoring</i>	: Pemberian skor
<i>Path Analysis</i>	: Analisis Jalur

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sebagai syarat agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dan tantangan yang semakin meningkat (Wongsansukcharoe, 2023). Dalam menghadapi persaingan dan tantangan ini maka yang menjadi fokus dari perusahaan adalah kinerja dari karyawannya. Indonesia memiliki jumlah penduduk wanita yang selalu meningkat setiap tahunnya sehingga mereka memilih untuk menjadi wanita karir dengan dua peran, yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Faktor yang melandasi wanita memilih untuk bekerja adalah faktor pendidikan, ekonomi maupun emansipasi wanita (Chandra, 2023).

Partisipasi perempuan saat ini tidak hanya mengedepankan isu persamaan hak, tetapi juga menyoroti signifikansi peran mereka dalam pembangunan masyarakat Indonesia. Peran perempuan melibatkan dua aspek, yaitu tradisional dan transisi (Mulawarman, 2024). Peran tradisional mencakup tanggung jawab domestik sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga, sementara peran transisi mencakup peran perempuan sebagai pekerja, anggota masyarakat, dan agen pembangunan. Diperkirakan bahwa jumlah perempuan yang mencari pekerjaan akan terus meningkat di beberapa wilayah di dunia (Ndossy, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan ingin tetap bekerja karena pekerjaan memberikan nilai yang penting, termasuk dukungan finansial, pengembangan pengetahuan, aktualisasi kemampuan, kebanggaan diri, dan kemandirian. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran dapat membawa manfaat psikososial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, dan kebahagiaan, konflik kompleks dapat muncul ketika mencoba menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. (Almazan, J. U., Albougami, A. S., & Alamri, M. S. 2019).

Menurut data *World Bank*, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Amerika Serikat pada tahun 2022 adalah 56% dari populasi wanita, sedangkan di Asia Timur & Pasifik adalah 60% dari populasi wanita. Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara maju, tetapi juga terjadi di negara berkembang seperti Indonesia. Menurut Badan BPS, jumlah pekerja perempuan berusia 15-44 tahun meningkat menjadi lebih dari 55 juta orang di tahun 2021, naik dari 50 juta orang di tahun 2020 (Darus, 2023). Berdasarkan data dari Pusat Statistik (BPS) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia mencapai 68,63% pada Agustus 2022. Angka itu naik 0,83% poin dari periode tahun sebelumnya (*year-on-year/yo*y), yakni di angka 67,80%. Selain itu, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2022 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja Perempuan sebesar 52,99%. Hal ini menyimpulkan bahwa perempuan saat ini telah semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung perekonomian nasional dan memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan.

Industri kesehatan penting bagi perekonomian nasional dalam beberapa hal. Di satu sisi, industri ini sangat inovatif, padat riset, dan memiliki nilai tambah yang

tinggi, dan meningkatnya harapan hidup manusia menciptakan permintaan yang terus meningkat untuk peningkatan kualitas kesehatan dan produk serta layanan yang disediakan oleh industri kesehatan. Di sisi lain, ekonomi suatu negara secara signifikan dipengaruhi oleh kesehatan penduduknya karena individu tidak dapat bekerja seefisien saat sakit; bagi pemberi kerja, kurangnya tenaga kerja menyebabkan hilangnya produktivitas, yang meningkatkan biaya; dan bagi negara/masyarakat, ini bukanlah keuntungan, tetapi biaya. Peran sektor kesehatan dapat menjadi penting bagi output ekonomi baik di tingkat individu maupun di tingkat negara (Balatoni, 2023).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan perorangan dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009). Tenaga paramedis merupakan salah satu profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita (Aich, 2023; Baines, 2024), kendati demikian, keterlibatan perempuan dalam sektor publik terutama dalam pekerjaan, memiliki banyak tantangan. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukkan konflik keluarga dengan pekerjaan, sebagai paramedis, perempuan dituntut untuk selalu siaga dalam melayani pasien dan bertindak profesional dalam pekerjaannya terutama saat menghadapi pasien yang memiliki karakteristik beragam, dan sebagai seorang istri dan seorang ibu, mereka juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar mereka tetap menjalankan perannya sebagaimana mestinya (Yao, 2024). Tentunya hal tersebut akan memunculkan konflik peran ganda perawat wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan adanya keinginan untuk beraktualisasi dalam kehidupan bermasyarakat mendorong perempuan berperan aktif dalam sector public. (Arlinda, 2019).

Menurut Netemeyer et al. (1996: 401) terdapat dua jenis konflik peran ganda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) dan konflik keluarga-pekerjaan atau *Family- Work Conflict* (FWC), WFC sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga sedangkan sebaliknya FWC adalah bentuk konflik antar peran meliputi, waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan (Yanti & Yudhaningsih, 2021). Menjalani dua peran sekaligus, baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, bukanlah tantangan yang mudah. Karyawan perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan yang belum menikah. Peran ganda ini mencakup kewajiban keluarga dan karir sehingga menimbulkan konflik antara pekerjaan rumahan dan kehidupan profesional. Kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik peran ganda, berdampak pada kinerja karyawan, bahkan dapat menimbulkan stres. Konflik semacam ini juga dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan, menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Amin M, Ekwinaldo Y, N. Y. 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan

antara konflik peran ganda dan kinerja perawat perempuan (Susijawato, dkk, 2019; Herniawayati, 2023; Mufidah, 2024). Peran ganda bagi perawat wanita yang sudah menikah maupun yang belum menikah merupakan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Dimana seorang wanita khususnya wanita yang sudah menikah harus berperan ganda yaitu sebagai seorang istri yang harus melayani suami, menjadi seorang ibu yang harus berkonsentrasi penuh dalam memantau tumbuh kembang putra-putrinya dan kesejahteraan keluarganya dan juga peran sebagai seorang perawat yang dituntut untuk profesional dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan (Karakurt, 2023).

Perawat yang mempunyai peran ganda, tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula serta beban yang banyak. Ini juga terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan yang berakibat stres kepada perawat akan mempengaruhi presentasi perawat. Stres kerja juga dapat dipicu dengan asumsi bahwa tugas yang diselesaikan oleh seorang perawat melampaui batasan kemampuannya yang dengan demikian akan menimbulkan ketegangan yang akan mampu dilakukan oleh seorang perawat. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit (Shieva Nur, 2019).

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Islam, 2024). Indikator dari beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai (Lelawati, Septiani & Kurniawan, 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD dr. La Palalo Maros didapatkan lebih dari setengah perawat mengalami beban kerja yang berat (50.8%), kemudian hasil penelitian pada RSUPN Jakarta menunjukkan sebagian besar perawat perempuan mengalami beban kerja yang berat (73,4%), beban kerja yang berat tersebut berimplikasi pada terganggunya kinerja perawat. Hasil penelitian didukung oleh penelitian (purbaningrat, 2015 dalam Alam et al., 2021) bahwa terdapat hubungan yang sangat besar antara beban kerja dan stres kerja, maksudnya bahwa apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga memiliki nilai yang rendah begitu pula sebaliknya dengan anggapan bahwa beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja yang tinggi. (Alam et al., 2021). Hal ini disebabkan karena perawat harus memberikan pelayanan keperawatan ekstra ketat dan cepat untuk menyelamatkan nyawa pasien. Selain itu, perawat juga harus melakukan pemantauan dan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan berkelanjutan sehingga menjadi beban tersendiri bagi perawat (Mariana, Ramie, Sidik, 2021)

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Waktu kerja. Waktu kerja merupakan lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam

keluarga dan masyarakat, istirahat dan sebagainya. waktu kerja yang berlebihan Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa Ada hubungan antara arah rotasi shift dengan kinerja perawat hasil uji statistik dengan chi square diperoleh nilai $p = 0.034$ ($p < 0,05$). (Firmansyah dkk, 2021).

Dalam sebuah tinjauan studi yang meneliti kerja yang diperpanjang, Knauth (2007) melaporkan 13 studi menunjukkan bahwa shift kerja yang lebih lama lebih dari 8 jam memiliki efek negatif pada tidur, delapan studi menunjukkan hasil yang beragam, dan empat studi menunjukkan efek positif. Jam kerja mingguan yang panjang dan lembur telah dikaitkan dengan durasi tidur yang lebih pendek atau gangguan tidur dalam beberapa penelitian. Analisis menunjukkan bahwa pekerjaan kinerja pekerjaan secara signifikan dan positif dengan jam kerja ($r = 0,629$, $P < 0,01$). Selain itu, dalam hasil Mann Whitney U test, perawat yang bekerja pada shift tetap ditemukan memiliki pemberdayaan struktural dan kinerja kerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang bekerja dengan shift bergilir ($P < 0,01$) (Ta'An et al., 2020).

Geiger Brown (2012) dalam (Chatterjee & Ambekar, 2017) menyatakan bahwa tidur yang tidak cukup dan kurangnya waktu istirahat yang cukup merupakan keluhan umum di kalangan perawat. Temuan dasar dari The Studi Kehidupan Kerja dan Kesehatan Perawat ($n = 2,273$ perawat terdaftar) menyoroti prevalensi lembur wajib, jam kerja yang panjang (lebih dari 13 jam per hari atau 40 jam per minggu), pekerjaan sampingan, dan hari kerja berturut-turut dengan istirahat yang tidak memadai di antara shift. Rekaman aktigrafi telah menunjukkan kurangnya waktu tidur perawat tidur pada hari kerja. Perawat perempuan tidur rata-rata 5,5 jam saat bekerja 12 jam Perawat perawatan kritis tidur rata-rata 6,79 jam antara dua shift siang hari berturut-turut dan 5,68 jam antara dua shift malam berturut-turut Untuk perawat gawat darurat gawat darurat, tidur berkisar antara 6,6 hingga 8,1 jam pada hari kerja dan 6,2 hingga 8,1 jam pada hari libur.

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. Shift malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit. Pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam. (Faradillah, 2016). Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Rumijati, 2024). Manusia akan cenderung mengalami keadaan stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan keinginan dengan kenyataan. Ketidakseimbangannya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat request pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas penambahan yang harus sumber daya manusia kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya bisa tambah menumpuk. Menurut Rachel N. Massie (2018) Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja

karyawan. (Fathonah, Syahrani & Andriyansah, 2020).

Stress kerja juga dapat menjadi penghambat kinerja karyawan. Stress kerja ialah kondisi dimana tanggapan dan kekuatan sebagai interaksi dalam diri individu karena beban kerja yang terlalu berat, penugasan yang *deadline*, kualitas pengawasan rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang dikaitkan dengan tanggung jawab, adanya konflik kerja, perbedaan nilai antara pimpinan dan karyawan yang mengalami frustrasi dalam kerja serta tuntutan di tempat kerja yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan atau dihindari (Mangkunegara dalam Saleh, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman Dkk, hasil analisis dengan uji statistik Chi Square diperoleh dengan p (*value*) 0,017. p (*value*) = 0,017 > 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan Di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang (Usman dkk, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar yang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan. Dari penelusuran awal penulis melalui proses wawancara dengan bagian kepegawaian diperoleh data bahwa sebanyak 119 perawat wanita telah berkeluarga dan sebagian besar telah mempunyai anak, yang tersebar dari berbagai unit instalasi di rumah sakit. Selain itu, shift kerja yang diterapkan ialah tiga rotasi yaitu : Shift Pagi : 07.00 - 14.30 WITA, Shift Sore : 13.30 - 21.00 WITA. Shift Malam : 21.00 - 07.30 WITA. Sehingga dapat dibayangkan bagaimana tuntutan tugas dan peran bukan hanya sebagai seorang ibu tetapi juga sebagai perawat dalam hal ini seorang perawat dapat menimbulkan stress kerja dan beban kerja yang akan berdampak pada kinerja sebagai seorang ibu dan juga seorang perawat.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, Waktu Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Stella Maris”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, Stress kerja dan Waktu kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh Konflik peran ganda, Beban Kerja, Stress kerja dan Waktu Kerja terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit stella maris tahun 2024” .

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
2. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan

kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.

3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
5. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
7. Untuk menganalisis pengaruh langsung waktu kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung waktu kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
9. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung waktu kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
10. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja yang diukur menggunakan kuesioner terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris
11. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja yang diukur menggunakan cocorometer terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penyusunan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi sebagai referensi untuk pengembangan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya dalam konteks pengaruh beban kerja, konflik peran ganda, dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RS Stella Maris Kota Makassar.
- b. Penelitian ini memberikan pemahaman penting tentang perlunya memperhatikan beban kerja, konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja pada pekerja atau perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber informasi bagi pemerintah dan lembaga terkait, penelitian ini menjadi panduan untuk mengurangi efek negatif beban kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit terutama bagi instansi seperti Dinas Kesehatan dan Rumah Sakit.
- b. Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja, konflik peran ganda, dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024
- c. Bagi para peneliti, penelitian ini menjadi wadah untuk mengaplikasikan

ilmu keselamatan dan kesehatan kerja, serta sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman mengenai dampak beban kerja, konflik peran ganda, dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Konflik Peran Ganda

1.5.1.1 Pengertian Konflik

Konflik dapat diartikan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi ketika terdapat perbedaan pandangan, tujuan, atau kepentingan antara dua pihak atau lebih. Fajar (2016) menyatakan bahwa konflik muncul ketika ada ketidaksepakatan atau ketegangan di antara individu atau kelompok yang berusaha mencapai tujuan yang berbeda atau memiliki nilai yang bertentangan. Proses ini bisa melibatkan perasaan negatif seperti kemarahan, frustrasi, atau kebencian, dan dapat terjadi di berbagai konteks, termasuk dalam keluarga, organisasi, atau masyarakat.

Muhammad (2024) menjelaskan konflik sebagai situasi di mana dua atau lebih pihak mengalami perselisihan atau perbedaan pendapat yang menyebabkan ketegangan dan permusuhan. Konflik tidak hanya terkait dengan perbedaan kepentingan, tetapi juga melibatkan emosi dan persepsi yang berbeda. Menurut pandangan ini, konflik sering kali dipicu oleh komunikasi yang buruk, kurangnya informasi, atau misinterpretasi antara pihak-pihak yang terlibat, yang akhirnya memperburuk situasi dan menambah intensitas konflik.

Pakpahan (2022) melihat konflik sebagai fenomena sosial yang kompleks, di mana terdapat interaksi dinamis antara berbagai faktor psikologis, sosial, dan struktural. Konflik bisa muncul dari ketidakadilan yang dirasakan, ketidakseimbangan kekuasaan, atau ketidaksesuaian harapan di antara individu atau kelompok. Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami latar belakang dan konteks konflik untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan mencari solusi yang efektif. Konflik tidak selalu bersifat negatif; dalam beberapa kasus, konflik dapat mendorong perubahan positif dan inovasi jika dikelola dengan baik.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah proses interaksi yang timbul ketika terjadi perbedaan pandangan, tujuan, atau kepentingan antara dua pihak atau lebih. Konflik ini dapat melibatkan perasaan negatif seperti kemarahan dan frustrasi, serta dapat terjadi di berbagai konteks seperti keluarga, organisasi, atau masyarakat. Penyebab konflik dapat bervariasi, termasuk ketidaksepakatan, komunikasi yang buruk, atau ketidakadilan yang dirasakan. Pentingnya memahami latar belakang dan konteks konflik membantu dalam mengelola serta menemukan solusi yang efektif, yang dalam beberapa kasus

dapat mengarah pada perubahan positif dan inovasi.

1.5.1.2 Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah situasi di mana individu menghadapi kesulitan dalam memenuhi tuntutan dan harapan yang datang dari berbagai peran yang mereka jalani secara bersamaan. Hadi & Hanurawan (2018) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika seseorang merasa tertekan karena harus memenuhi ekspektasi yang berbeda dari peran-peran yang mereka emban, seperti peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas.

Menurut Luthans (2011), konflik peran ganda adalah keadaan di mana individu mengalami pertentangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga atau kehidupan pribadi. Konflik ini biasanya muncul ketika tanggung jawab pekerjaan mengganggu waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk keluarga atau sebaliknya. Misalnya, seorang ibu yang bekerja merasa bersalah karena tidak bisa menghadiri acara sekolah anaknya akibat tuntutan pekerjaan. Konflik semacam ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik individu.

Utaminingsih (2017) mengartikan konflik peran ganda sebagai situasi di mana peran-peran yang berbeda yang dijalani seseorang saling bertentangan sehingga menimbulkan konflik internal. Ini bisa terjadi ketika ekspektasi dari satu peran bertentangan dengan ekspektasi dari peran lain, menyebabkan individu merasa kewalahan dan bingung. Misalnya, seorang manajer yang juga berperan sebagai pengurus komunitas kesulitan membagi waktu antara rapat perusahaan dan kegiatan sosial. Konflik peran ganda ini menuntut individu untuk memiliki keterampilan manajemen waktu dan kemampuan untuk menetapkan prioritas agar dapat mengurangi dampak negatif dari konflik tersebut.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah kondisi di mana individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang berasal dari berbagai peran yang mereka emban secara bersamaan. Konflik ini terjadi ketika ekspektasi dari satu peran tidak selaras dengan ekspektasi dari peran lainnya, seperti tuntutan dari pekerjaan yang bertentangan dengan waktu dan komitmen yang harus diberikan pada keluarga atau kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan stres, perasaan bersalah, dan penurunan produktivitas karena individu merasa sulit untuk menyeimbangkan dan memprioritaskan tugas-tugas yang berasal dari peran-peran yang berbeda. Manajemen yang efektif terhadap konflik peran ganda melibatkan

pengembangan keterampilan manajemen waktu dan kemampuan untuk menetapkan prioritas agar dapat mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh konflik tersebut.

1.5.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda dapat bervariasi, tetapi beberapa faktor umum yang sering dikaitkan dengan munculnya konflik ini meliputi (Luthans, 2011):

1. Tuntutan Pekerjaan: Tuntutan seperti jadwal kerja yang panjang, deadline yang ketat, dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan individu kehilangan waktu dan energi yang seharusnya mereka alokasikan untuk peran-peran lain dalam kehidupan mereka, seperti peran sebagai anggota keluarga atau aktif dalam komunitas. Ketidakeimbangan ini dapat memicu stres dan kelelahan yang berkelanjutan, mengintensifkan konflik peran ganda secara signifikan.
2. Harapan Sosial dan Budaya: Norma dan harapan sosial serta budaya berperan penting dalam menguatkan konflik peran ganda. Norma dan harapan yang diinternalisasi oleh individu dari lingkungan sosial mereka, misalnya ekspektasi gender, dapat memperparah beban psikologis dalam memenuhi berbagai peran. Contohnya, stereotip yang menuntut perempuan untuk mengurus rumah tangga sambil menjalankan karier profesional sering kali menghasilkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik yang diharapkan.
3. Sumber Daya yang Terbatas: Keterbatasan waktu, energi, dan dukungan sosial juga menjadi faktor yang signifikan. Individu yang kurang mendapatkan dukungan dari keluarga atau lingkungan kerja cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola berbagai peran. Keterbatasan ini bisa memperburuk konflik peran ganda dengan membuat individu merasa terbebani secara emosional dan fisik, serta mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan yang bertentangan.

1.5.1.4 Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Sarwono (2004) terdapat dua aspek dalam konflik peran ganda, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik Antar Peran
Konflik antar peran terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan yang bertentangan antara dua atau lebih peran yang berbeda. Contohnya, seorang profesional yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang memaksa untuk lembur sering kali harus menghadapi konflik dengan kewajiban untuk hadir pada acara keluarga yang penting. Ketidakmampuan untuk memenuhi ekspektasi dari kedua peran ini secara simultan

sering kali menghasilkan stres dan ketegangan psikologis, karena individu merasa tertekan untuk membuat pilihan yang sulit antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Konflik dalam Peran

Konflik dalam peran terjadi ketika individu mengalami pertentangan internal atau ketidakjelasan dalam tuntutan yang diberikan oleh satu peran tertentu. Sebagai contoh, seorang manajer yang diharapkan untuk mengambil keputusan tegas namun juga diminta untuk menunjukkan empati terhadap karyawan dapat mengalami dilema moral dan kebingungan. Konflik semacam ini mencuat ketika individu merasa sulit untuk memenuhi berbagai ekspektasi yang berbeda-beda dalam satu peran yang sama, menyebabkan mereka merasa terjebak dalam ketegangan dan ambivalensi. Pemahaman mendalam terhadap kedua aspek ini penting untuk mengidentifikasi sumber konflik peran ganda dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasinya secara efektif.

1.5.2 Tinjauan Umum Beban Kerja

1.5.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas dan pekerjaan yang harus dilakukan, yang memerlukan usaha fisik atau mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan individu.

Marhaendra (2022) menjelaskan beban kerja sebagai keseluruhan tuntutan yang dihadapi seseorang dalam pekerjaannya, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, sedangkan aspek kualitatif mencakup tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas tersebut. Beban kerja yang tidak seimbang, di mana tuntutan melebihi kapasitas individu, dapat menurunkan produktivitas dan mempengaruhi kesehatan mental.

Menurut Suryani et al. (2020), beban kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh individu karena tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti waktu yang tersedia, keterampilan yang diperlukan, dan dukungan yang diterima. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan stres dan berkontribusi pada burnout. Manajemen yang baik dari beban kerja dapat membantu individu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pribadi.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam pekerjaannya. Beban kerja mencakup semua aktivitas yang memerlukan usaha fisik dan mental, termasuk tuntutan kuantitatif seperti jumlah tugas dan kualitatif seperti tingkat kesulitan atau kompleksitas. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan berpengaruh negatif pada kinerja serta kesejahteraan individu secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen yang baik terhadap beban kerja diperlukan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja.

1.5.2.2 Penyebab Beban Kerja

Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal mencakup kondisi dan karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana mereka merespons tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ini termasuk kemampuan individu dalam mengelola waktu, ketrampilan dalam menyelesaikan tugas, dan tingkat energi dan motivasi yang dimiliki untuk menangani beban kerja yang ada. Faktor internal ini juga mencakup aspek psikologis seperti persepsi terhadap tugas, tingkat stres, dan keefektifan dalam mengelola tekanan.

2. Faktor Eksternal

a. Organisasi Kerja

Faktor organisasi dalam konteks beban kerja mencakup struktur organisasi yang kompleks atau tidak efisien, kebijakan perusahaan yang ambigu, dan budaya kerja yang memberikan tekanan berlebihan pada produktivitas tanpa memperhatikan keseimbangan kerja-hidup. Struktur organisasi yang tidak terkoordinasi dengan baik atau terlalu hierarkis sering kali menghambat aliran kerja yang efisien, sehingga karyawan dapat menghadapi tantangan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dengan efektif. Kebijakan perusahaan yang tidak jelas atau berubah-ubah juga dapat menyulitkan karyawan dalam merencanakan dan mengelola beban kerja mereka dengan baik. Di sisi lain, budaya kerja yang menekankan hasil tanpa mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan di mana beban kerja menjadi terlalu berat dan berpotensi merugikan keseimbangan hidup pribadi dan profesional individu.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi penyebab signifikan dari beban kerja yang tinggi. Ini mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti fasilitas yang tidak memadai atau teknologi yang usang, yang dapat menghambat efisiensi kerja dan meningkatkan frustrasi karyawan. Selain itu, kualitas interaksi antar karyawan juga berperan penting; hubungan yang kurang harmonis atau kurangnya dukungan sosial antar kolega dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan menambah stres bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung secara keseluruhan dapat mengakibatkan karyawan merasa terisolasi atau tidak dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kelelahan dan menurunkan motivasi kerja.

c. Tugas

Faktor tugas mencakup jenis dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu. Tugas yang kompleks, memerlukan waktu yang lama untuk diselesaikan, atau memerlukan keterampilan khusus dapat meningkatkan beban kerja secara signifikan. Misalnya, proyek-proyek yang memiliki deadline ketat atau membutuhkan analisis mendalam sering kali menuntut karyawan untuk bekerja dalam tekanan yang tinggi dan menjaga tingkat konsentrasi yang tinggi. Selain itu, pengaturan dan distribusi tugas yang tidak efektif juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam beban kerja di antara karyawan, di mana beberapa individu merasa terbebani sementara yang lain tidak memiliki cukup pekerjaan. Pemahaman yang baik tentang jenis tugas yang dibutuhkan dan kemampuan individu dalam menanggulangi beban kerja dapat membantu organisasi dalam merancang strategi manajemen beban kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.5.2.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

1. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang tinggi cenderung menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan pada karyawan. Akibatnya, banyak karyawan cenderung mengalami peningkatan absensi, baik dalam bentuk absen tidak terjadwal maupun absen karena alasan kesehatan. Karyawan sering kali merasa perlu untuk mengambil cuti lebih sering agar dapat mengatasi tekanan yang mereka rasakan dalam pekerjaan sehari-hari.

2. **Kualitas Kerja Menurun**
Ketika karyawan merasa terlalu terbebani dengan berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kualitas kerja mereka cenderung menurun secara signifikan. Hal ini dapat tercermin dalam berbagai cara, seperti produktivitas yang rendah, tingkat akurasi yang menurun dalam penyelesaian tugas, atau penurunan tingkat kreativitas dalam mencari solusi. Karyawan yang merasa terburu-buru atau terlalu ditekan oleh tuntutan pekerjaan sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempertimbangkan secara teliti atau melakukan pekerjaan dengan optimal.
3. **Keluhan Pelanggan**
Beban kerja yang tinggi juga berdampak negatif pada pelayanan pelanggan. Karyawan yang merasa terbebani oleh jumlah tugas dan tanggung jawab tidak dapat memberikan perhatian yang memadai terhadap kebutuhan pelanggan. Mereka juga kurang responsif terhadap keluhan pelanggan atau tidak mampu menanggapi masalah dengan cepat dan efektif. Akibatnya, dapat terjadi peningkatan jumlah keluhan dari pelanggan terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan.

1.5.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) terdapat beberapa indikator beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Faktor Eksternal**
 - a. **Tugas**
Indikator beban kerja dari segi tugas meliputi kompleksitas, volume, dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Semakin kompleks atau banyaknya tugas yang harus ditangani, semakin tinggi beban kerja yang dialami.
 - b. **Organisasi Kerja**
Indikator ini mencakup struktur organisasi, kebijakan perusahaan, dan sistem kerja yang ada. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi seberapa efisien atau tidaknya proses kerja, serta sejauh mana karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi dalam menyelesaikan tugas mereka.
 - c. **Lingkungan Kerja**
Indikator lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial tempat kerja, seperti fasilitas yang tersedia, keamanan, dukungan dari rekan kerja, dan kualitas interaksi antar karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan beban kerja secara tidak langsung melalui stres dan ketidaknyamanan yang dialami karyawan.

2. Faktor Internal

Faktor internal dalam indikator beban kerja mencakup karakteristik dan kondisi pribadi individu yang mempengaruhi bagaimana mereka merespons dan mengelola beban kerja. Ini termasuk tingkat ketrampilan dan kompetensi, kapasitas fisik dan mental, motivasi, serta respon terhadap stres. Individu dengan faktor internal yang kurang mendukung lebih rentan mengalami dampak negatif dari beban kerja yang tinggi, seperti kelelahan atau penurunan motivasi.

1.5.3 Tinjauan Umum Stress Kerja

1.5.3.1 Pengertian Stress Kerja

Priyoto (2014) menggambarkan stress kerja sebagai reaksi individu terhadap ketegangan yang timbul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurutnya, stress kerja dapat muncul ketika individu merasa tertekan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, atau konflik dalam hubungan kerja. Faktor-faktor ini dapat mengakibatkan peningkatan kadar stres hormon dalam tubuh, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.

Mursidi & R. Iqbal Robbie (2022) menjelaskan stress kerja sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan individu terhadap pekerjaan dan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja. Stress dapat timbul ketika individu merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerja mereka, merasa tidak diakui atas kontribusi mereka, atau mengalami ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan perasaan cemas, ketegangan, dan ketidakpuasan yang berkelanjutan jika tidak ditangani dengan tepat.

Manurung (2024) memandang stress kerja sebagai respons fisik dan psikologis terhadap tekanan kerja yang berlebihan atau tidak dapat diatasi. Menurutnya, stress kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Reaksi terhadap stress kerja bisa beragam, mulai dari gejala fisik seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan hingga gejala psikologis seperti kelelahan emosional dan depresi. Ahli ini menekankan pentingnya strategi manajemen stres dan dukungan sosial untuk mengurangi dampak negatif dari stress kerja.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan respons individu terhadap ketegangan yang muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan

tersebut. Hal ini dapat meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, dan kurangnya dukungan sosial atau pengakuan atas kontribusi individu. Stress kerja tidak hanya bersifat fisik, melainkan juga psikologis, mempengaruhi kesehatan secara menyeluruh jika tidak dikelola dengan baik. Pentingnya manajemen stres dan dukungan sosial dalam mengatasi stress kerja juga ditekankan untuk mengurangi dampak negatifnya pada individu.

1.5.3.2 Penyebab Stress Kerja

Menurut Sopiah (2008), stressor adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres, seperti tekanan emosional pada individu, tuntutan fisik, dan kondisi lingkungan dalam organisasi serta aktivitas hidup lainnya. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan dikategorikan menjadi empat tipe utama, yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Stressor dari lingkungan fisik terkait dengan kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan individu. Contohnya termasuk kebisingan yang tinggi, suhu yang tidak nyaman, polusi udara, dan pencahayaan yang kurang memadai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif secara fisik dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres karena mempengaruhi kualitas kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

2. Peran atau Tugas

Stressor ini muncul dari tuntutan yang diberikan terkait peran dan tanggung jawab individu dalam pekerjaannya. Misalnya, beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau tugas yang tidak jelas. Ketidaksesuaian antara harapan terhadap peran dan kenyataan yang dihadapi dapat menyebabkan konflik peran ganda dan meningkatkan tingkat stres.

3. Stress Antarpribadi

Ini melibatkan interaksi dan hubungan interpersonal di tempat kerja yang dapat menjadi sumber stres. Konflik dengan rekan kerja, kesulitan dalam berkomunikasi, atau perbedaan pendapat yang tidak terselesaikan dapat menghasilkan ketegangan emosional dan meningkatkan tingkat stres individu.

4. Organisasi

Stressor yang berasal dari organisasi mencakup faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan yang tidak jelas, ketidakpastian dalam perubahan organisasi, kurangnya dukungan dari atasan atau manajemen, dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi individu. Ketidakstabilan organisasional atau kurangnya sistem dukungan dapat menciptakan lingkungan

kerja yang tidak stabil dan menimbulkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan.

Penyebab stress yang bukan bersumber dari pekerjaan, antara lain adalah:

1. *Time Based Conflict*

Konflik berbasis waktu terjadi ketika individu menghadapi kesulitan dalam membagi waktu secara efektif antara berbagai peran atau aktivitas dalam kehidupan mereka. Misalnya, konflik waktu antara jam kerja yang panjang dengan waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga atau untuk kegiatan pribadi lainnya. Ketidakmampuan untuk memberikan waktu yang cukup untuk setiap aspek kehidupan dapat menyebabkan stres dan ketegangan emosional.

2. *Strain Based Conflict*

Konflik berbasis ketegangan terjadi ketika individu menghadapi stres atau tekanan yang berlebihan dari berbagai peran atau tuntutan hidup. Contohnya adalah tekanan dari pekerjaan yang menuntut, masalah keuangan yang membebani, atau masalah kesehatan yang mempengaruhi keseimbangan emosional dan psikologis individu. Ketegangan yang terus menerus dari berbagai sumber dapat mengakibatkan perasaan terlalu ditekan atau tidak mampu mengatasi beban yang ada.

3. *Role Behavior Conflict*

Konflik perilaku peran terjadi ketika individu menghadapi kesulitan atau pertentangan dalam menjalankan peran atau tanggung jawab yang berbeda-beda dalam kehidupan mereka. Hal ini bisa mencakup perbedaan harapan atau nilai-nilai yang harus dijalankan dalam konteks berbagai peran yang dimiliki individu. Misalnya, konflik dalam menjalankan peran sebagai profesional di tempat kerja yang membutuhkan keputusan tegas, tetapi juga diharapkan untuk bersikap empati dalam peran sebagai orangtua di rumah.

4. *Stress Karena Adanya Perbedaan Individu*

Faktor ini merujuk pada stres yang timbul dari perbedaan karakteristik individu seperti kepribadian, nilai-nilai, atau preferensi personal. Konflik atau ketegangan bisa muncul ketika individu merasa tidak cocok dengan lingkungan atau situasi tertentu yang mengharuskan mereka untuk beradaptasi secara signifikan. Misalnya, seorang introvert yang harus berinteraksi dengan banyak orang dalam lingkungan sosial yang ramai, atau sebaliknya, seorang ekstrovert yang merasa terbatas dalam lingkungan kerja yang terlalu formal dan terstruktur.

1.5.3.3 Akibat Stress

Menurut Sopiah (2008) dampak atau akibat dari stress bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Fisik
Stres dapat berdampak signifikan pada kesehatan fisik individu. Ini dapat menyebabkan peningkatan risiko terhadap berbagai masalah kesehatan seperti gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, peningkatan tekanan darah, dan bahkan masalah kardiovaskular. Ketegangan fisik yang berkelanjutan akibat stres dapat mengganggu sistem kekebalan tubuh, meningkatkan rentan terhadap penyakit, dan mengurangi tingkat energi serta daya tahan tubuh.
2. Psikis
Dampak psikologis dari stress mencakup perubahan mood, seperti kecemasan, depresi, dan perasaan tidak berdaya atau putus asa. Individu yang mengalami stres sering kali mengalami gangguan konsentrasi, kesulitan mengambil keputusan, dan menurunnya motivasi. Stres yang tidak diatasi juga dapat berkontribusi pada penurunan kesejahteraan mental secara keseluruhan.
3. Perilaku
Stres dapat mempengaruhi perilaku individu secara negatif. Ini bisa mencakup peningkatan konsumsi alkohol atau obat-obatan, perilaku makan yang tidak sehat, kecenderungan untuk mengisolasi diri, atau peningkatan tingkat agresivitas. Dalam konteks pekerjaan, stres yang tinggi dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi, penurunan produktivitas, dan interaksi sosial yang buruk dengan rekan kerja.

1.5.3.4 Indikator Stress Kerja

Robbins (2008) membagi indikator stress kerja sebagai berikut:

1. Psikologis, meliputi: Cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.
2. Fisik, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur.
3. Perilaku, meliputi: Merokok berlebihan., menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

1.5.4 Tinjauan Umum Waktu Kerja

1.5.4.1 Pengertian Waktu Kerja

Fadhli & Khusnia (2021) menjelaskan waktu kerja sebagai periode yang ditetapkan di mana individu diharapkan untuk melakukan aktivitas produktif dalam konteks pekerjaan. Menurut pandangan ini, waktu kerja tidak hanya mencakup jam-jam yang dihabiskan di tempat kerja, tetapi juga waktu yang digunakan untuk

mempersiapkan diri sebelumnya dan pemulihan setelahnya. Ahli ini menekankan pentingnya efisiensi waktu dalam mencapai tujuan produktivitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dwi Nugroho (2023) mengartikan waktu kerja sebagai bagian dari struktur sosial yang mengatur interaksi individu dengan lingkungannya, baik dalam konteks organisasi maupun dalam masyarakat luas. Waktu kerja dalam pandangan ini tidak hanya menentukan jadwal pekerjaan individu tetapi juga mencerminkan norma-norma budaya dan ekonomi yang mempengaruhi bagaimana individu menggunakan waktu mereka untuk mencari nafkah atau berkontribusi dalam kegiatan sosial.

Rahadi (2010) melihat waktu kerja sebagai konsep yang berkaitan dengan pembagian waktu antara kegiatan pekerjaan dan waktu senggang. Menurut pandangan ini, pengaturan waktu kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan individu dan kualitas hidup secara keseluruhan. Fokus pada fleksibilitas waktu kerja dan pengaturan yang seimbang dapat membantu individu untuk mencapai produktivitas yang optimal tanpa mengorbankan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja merujuk pada periode yang ditetapkan di mana individu diharapkan untuk melakukan aktivitas produktif dalam konteks pekerjaan. Pandangan ini mencakup lebih dari sekadar jam-jam yang dihabiskan di tempat kerja; juga mencakup persiapan sebelumnya dan pemulihan setelahnya. Waktu kerja juga dilihat sebagai bagian dari struktur sosial yang mengatur interaksi individu dengan lingkungannya, baik dalam konteks organisasi maupun masyarakat luas, mencerminkan norma-norma budaya dan ekonomi yang mempengaruhi penggunaan waktu individu. Selain itu, waktu kerja dipahami sebagai konsep yang berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan waktu senggang, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kualitas hidup secara keseluruhan. Fleksibilitas dan pengaturan waktu kerja yang seimbang dianggap penting untuk mencapai produktivitas yang optimal tanpa mengorbankan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi.

1.5.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Waktu Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi waktu kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya mempengaruhi waktu kerja (Rahadi, 2010):

1. **Kebutuhan Organisasi:** Faktor ini mencakup persyaratan dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Misalnya, tenggat waktu proyek yang ketat atau

jadwal kerja shift yang harus diikuti sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi. Kebutuhan ini mempengaruhi bagaimana waktu kerja diatur dan dijalankan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

2. **Regulasi dan Kebijakan:** Peraturan pemerintah atau kebijakan perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap jam kerja. Ini mencakup aturan mengenai jam kerja standar, istirahat, cuti, dan ketentuan lain yang diatur untuk melindungi hak karyawan dan mengatur waktu kerja yang wajar. Kebijakan ini juga memastikan adanya ketertiban dalam pengaturan waktu kerja di tempat kerja.
3. **Teknologi dan Fleksibilitas:** Penggunaan teknologi modern memungkinkan fleksibilitas dalam waktu kerja. Misalnya, kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh atau mengatur jam kerja yang lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Teknologi juga dapat mempermudah koordinasi antar tim yang bekerja secara terpisah geografis namun tetap efektif.
4. **Keseimbangan Kehidupan Kerja:** Upaya untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mempengaruhi pengaturan waktu kerja. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memberikan fleksibilitas dalam waktu kerja untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan kehidupan pribadi mereka.
5. **Kondisi Ekonomi:** Faktor ekonomi seperti upah minimum, kebijakan jam kerja yang diberlakukan untuk mengoptimalkan produktivitas dan biaya, serta kebijakan terkait dengan kebijakan kerja lainnya dapat mempengaruhi pengaturan waktu kerja dalam organisasi. Kondisi ekonomi yang berubah dapat mengakibatkan penyesuaian dalam kebijakan kerja yang berdampak langsung pada jam kerja karyawan.
6. **Kesehatan dan Keamanan:** Aspek ini mencakup upaya untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Batas waktu kerja yang wajar diterapkan untuk menghindari kelelahan atau kecelakaan kerja yang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Kesehatan dan keamanan karyawan menjadi pertimbangan penting dalam pengaturan waktu kerja yang efektif dan berkelanjutan.

1.5.4.3 Indikator Waktu kerja

Indikator waktu kerja merujuk pada berbagai metrik atau ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi atau mengukur aspek-aspek tertentu terkait dengan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Beberapa indikator umum yang sering digunakan termasuk (Rahadi, 2010):

1. Jam Kerja: Menyediakan informasi tentang jumlah jam yang dihabiskan oleh individu atau kelompok untuk melakukan pekerjaan selama periode tertentu. Ini dapat mencakup jam kerja harian, mingguan, atau bulanan.
2. Efisiensi Waktu: Menilai seberapa efisien individu atau tim dalam menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang ditetapkan. Indikator ini sering digunakan untuk mengevaluasi produktivitas.
3. Fleksibilitas Waktu: Mengukur sejauh mana organisasi atau individu dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan atau perubahan kondisi tertentu tanpa mengorbankan hasil atau kinerja.
4. Penggunaan Teknologi: Melibatkan penggunaan alat dan aplikasi teknologi untuk memantau atau meningkatkan manajemen waktu, seperti perangkat lunak manajemen waktu atau perangkat kolaborasi online.
5. Kualitas Waktu: Evaluasi terhadap seberapa baik waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tersebut mempengaruhi hasil akhir atau kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.
6. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Indikator ini mencerminkan sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai keseimbangan yang sehat antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.

1.5.5 Tinjauan Umum Kinerja

1.5.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sering kali diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang dapat diukur dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Hal ini mencakup sejauh mana seseorang atau suatu entitas mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dari hasil yang dihasilkan. Aspek-aspek seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sering kali menjadi fokus dalam mengevaluasi kinerja (Fauzi & A. Nugroho, 2020).

Secara umum, kinerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi harapan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi terhadap seberapa baik seseorang atau sebuah sistem mampu menghasilkan output yang diinginkan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kualitas, waktu yang dibutuhkan, dan biaya yang terlibat dalam prosesnya (Nurfitriani, 2022).

Dalam konteks organisasi, kinerja sering diukur dengan membandingkan pencapaian aktual dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini mencakup analisis terhadap kontribusi individu atau tim terhadap tujuan keseluruhan perusahaan, serta sejauh mana mereka mampu mempertahankan

atau meningkatkan performa mereka dari waktu ke waktu (Wibowo, 2017).

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dapat diukur dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Hal ini meliputi sejauh mana kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dari hasil yang dihasilkan. Evaluasi kinerja melibatkan berbagai faktor seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas, serta kemampuan untuk memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum, kinerja juga mencakup kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan baik, mempertimbangkan kualitas, waktu, dan biaya yang terlibat dalam prosesnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mengukur output yang dihasilkan, tetapi juga menilai kontribusi terhadap tujuan keseluruhan organisasi dan kemampuan untuk mempertahankan atau meningkatkan performa dari waktu ke waktu.

1.5.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi berbagai aspek yang dapat meningkatkan atau mengurangi produktivitas dan efektivitas kerja. Faktor-faktor ini dapat berupa (Wibowo, 2017):

1. *Personal Factors*, Faktor-faktor personal mencakup karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Ini termasuk pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sikap terhadap pekerjaan, serta kondisi fisik dan mental. Pengetahuan yang luas dan keterampilan yang terampil membantu individu untuk menjalankan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Motivasi yang tinggi dan sikap yang positif terhadap pekerjaan juga mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih baik. Kondisi fisik dan mental yang baik memastikan bahwa individu dapat berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja mereka.
2. *Leadership Factors*, Faktor-faktor kepemimpinan memainkan peran kunci dalam memengaruhi kinerja tim atau organisasi secara keseluruhan. Ini meliputi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, keputusan yang tepat waktu dan akurat, kemampuan untuk memotivasi anggota tim, serta kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dan inspiratif kepada bawahan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim dapat meningkatkan kohesi tim, membangun kepercayaan, dan memotivasi anggota tim untuk

mencapai hasil yang optimal.

3. *Team Factors*, Faktor-faktor tim mencakup dinamika kerja dalam tim yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan tim. Ini termasuk kolaborasi yang efektif antar anggota tim, penugasan peran yang sesuai dengan keahlian masing-masing anggota, kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, komunikasi yang terbuka dan jelas di antara anggota tim, serta tingkat kepercayaan yang tinggi di antara mereka. Efektivitas tim dalam bekerja bersama secara harmonis dan produktif sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau proyek dengan efisien.
4. *System Factors*, System Factors merujuk pada prosedur, proses, dan sistem kerja yang ada dalam organisasi. Hal ini mencakup beberapa elemen penting seperti kejelasan peran dan tanggung jawab setiap individu atau tim dalam organisasi. Sistem yang jelas dan terstruktur membantu mengurangi ambiguitas dan memastikan bahwa setiap anggota tim memahami apa yang diharapkan dari mereka. Alur kerja yang efisien juga menjadi bagian penting dari System Factors, memastikan bahwa proses-proses operasional berjalan lancar dan tidak mengalami bottleneck yang dapat menghambat produktivitas. Penggunaan teknologi yang tepat juga berkontribusi pada efisiensi, memungkinkan otomatisasi tugas-tugas rutin dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sistem reward dan recognition yang baik juga diperlukan untuk memberikan insentif yang sesuai kepada individu atau tim yang mencapai hasil yang baik, sehingga memotivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi. Sistem pengukuran kinerja yang objektif dan transparan menjadi landasan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara jelas dan adil.
5. *Contextual Factors*, Contextual Factors mencakup berbagai faktor lingkungan atau kontekstual yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Budaya organisasi, misalnya, mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan di dalam organisasi. Budaya yang mendukung kerja tim dan inovasi cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kebijakan organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan lingkungan kerja dan praktik kerja yang diterapkan. Kondisi ekonomi, seperti tingkat inflasi atau ketersediaan lapangan kerja, dapat mempengaruhi strategi dan kebijakan organisasi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Persaingan pasar dan kondisi politik juga merupakan faktor kontekstual yang penting; perubahan dalam lingkungan eksternal dapat memaksa organisasi untuk

menyesuaikan strategi mereka untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan.

1.5.5.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses evaluasi efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa metode pengukuran kinerja meliputi (Rahadi, 2010):

1. Kuantitatif

Metode pengukuran kinerja kuantitatif menggunakan data berbasis angka untuk mengevaluasi pencapaian individu atau kelompok terhadap tujuan organisasi. Contoh pengukuran kuantitatif mencakup jumlah unit yang diproduksi dalam periode waktu tertentu, total penjualan yang dicapai, atau tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya seperti biaya atau bahan baku. Pendekatan ini memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang seberapa baik seseorang atau tim mencapai target yang telah ditetapkan secara numerik. Data kuantitatif ini sangat berguna dalam mengukur produktivitas dan efisiensi operasional, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang faktual.

2. Kualitatif

Pengukuran kinerja kualitatif melibatkan evaluasi berdasarkan karakteristik atau atribut yang tidak dapat diukur langsung dalam angka. Ini sering kali meliputi penilaian terhadap kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, tingkat kepuasan pelanggan, atau tingkat inovasi dalam proses kerja. Pendekatan ini penting karena aspek-aspek ini sering kali tidak dapat dijabarkan secara numerik tetapi tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Evaluasi kualitatif membantu dalam memahami aspek-aspek seperti reputasi, kepuasan pelanggan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar.

3. Ketepatan Waktu Pelaksanaan Tugas atau Penyelesaian Produk

Fokus dari pengukuran ini adalah seberapa baik individu atau tim dalam menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencerminkan aspek efisiensi dalam menjalankan tugas atau proyek, yang sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target organisasi dalam waktu yang ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu juga membantu dalam menilai kemampuan individu atau tim dalam mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, mengurangi risiko penundaan yang dapat mempengaruhi hasil akhir proyek.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Metode ini mengevaluasi seberapa efektif individu atau

kelompok dalam memanfaatkan sumber daya organisasi yang tersedia, seperti waktu, uang, tenaga kerja, dan fasilitas. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Misalnya, seberapa baik seseorang dapat mengalokasikan waktu mereka untuk tugas-tugas yang paling penting atau seberapa efisien seseorang menggunakan anggaran proyek untuk mencapai hasil yang diharapkan. Efektivitas penggunaan sumber daya adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

5. Cara Melakukan Pekerjaan

Cara melaksanakan pekerjaan merujuk pada pendekatan atau prosedur yang digunakan oleh individu atau tim dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup strategi, metode, dan teknik yang diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan yang dilakukan. Contoh dari cara melaksanakan pekerjaan termasuk penggunaan metodologi tertentu dalam pengembangan perangkat lunak, prosedur operasional standar dalam industri manufaktur, atau teknik manajemen proyek dalam mengelola proyek konstruksi.

6. Efek atau Suatu Upaya

Efek dalam konteks kinerja mengacu pada hasil atau dampak dari tindakan atau upaya yang dilakukan. Dalam analisis kinerja, efek mencerminkan hasil dari implementasi strategi atau langkah-langkah tertentu yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya, efek dari peluncuran kampanye pemasaran yang baru dapat diukur dari peningkatan penjualan produk atau kesadaran merek di pasar.

7. Metode Pelaksanaan Tugas

Metode pelaksanaan tugas merujuk pada prosedur atau langkah-langkah spesifik yang harus diikuti dalam menjalankan tugas atau proyek. Metode ini dapat mencakup urutan kegiatan, penggunaan alat atau teknologi tertentu, dan penugasan peran kepada anggota tim untuk memastikan pelaksanaan tugas yang efisien dan efektif. Misalnya, dalam industri konstruksi, metode pelaksanaan tugas dapat termasuk penggunaan alat berat tertentu dalam tahap-tahap konstruksi tertentu, seperti penggalian atau pemasangan struktur.

8. Standar Sejarah

Standar sejarah merujuk pada tingkat kinerja atau pencapaian yang telah dicapai secara historis oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas atau aktivitas tertentu. Standar ini memberikan referensi atau titik acuan berdasarkan pencapaian

masa lalu yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja saat ini. Misalnya, standar sejarah dapat digunakan dalam evaluasi kinerja tahunan karyawan berdasarkan pencapaian mereka dalam periode waktu yang telah lalu.

9. Standar Nol atau Absolute

Standar nol atau absolute merupakan standar atau kriteria yang dianggap sebagai nilai minimum atau optimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas atau proses tertentu. Standar ini sering kali tidak dapat ditawar atau dipertimbangkan sebagai acuan dasar yang harus dipenuhi dalam upaya untuk mencapai kinerja yang baik atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Misalnya, dalam industri farmasi, standar nol dapat merujuk pada kepatuhan terhadap prosedur sterilisasi untuk memastikan produk yang aman dan berkualitas tinggi.

1.5.5.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah metrik atau ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja individu atau organisasi. Beberapa indikator kinerja yang umum digunakan antara lain (Rivai, 2009):

1. Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa banyak atau seberapa sering suatu tugas atau output dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas

Indikator kualitas menilai tingkat keunggulan atau tingkat kepuasan yang diberikan oleh produk, layanan, atau hasil kerja. Fokusnya adalah pada seberapa baik atau seberapa memuaskan hasil yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini menilai sejauh mana suatu tugas atau proyek dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan efisiensi dalam manajemen waktu dan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.

1.5.6 Tinjauan Umum Hubungan antar Variabel

1.5.6.1 Hubungan variabel konflik peran ganda terhadap kinerja

Konflik peran ganda merupakan situasi di mana individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan dari dua peran atau lebih yang dijalankan secara bersamaan, seperti peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik ini dapat mempengaruhi kinerja individu, karena perhatian dan energi yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran tersebut dapat mengurangi fokus dan efektivitas dalam pekerjaan. Konflik peran ganda biasanya akan menimbulkan stres pada individu dan pada beberapa penelitian, konflik peran ganda ini akan mempengaruhi sikap individu di tempat kerja dan terhadap

pekerjaannya (Merdekawaty, 2022).

1.5.6.2 Hubungan konflik pekerjaan terhadap kinerja melalui stress kerja

Konflik pekerjaan, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk memenuhinya, dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Stres kerja ini, pada gilirannya, dapat berdampak negatif pada kinerja individu. Ketika karyawan merasa tertekan oleh konflik pekerjaan, mereka mengalami kelelahan, kebingungan, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, yang semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja. Keadaan ini dapat mengganggu pikiran ataupun mental karyawan saat bekerja pada puncaknya, dapat menimbulkan stresskerja pada karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan tersebut dapat meningkatkan ketegangan stres dalam bekerja. Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk mereka tidak puas dengan pekerjaannya (Sari et al., 2021).

1.5.6.3 Hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karena individu bisa saja tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikan semua tugas dengan efektif. Akibatnya, kualitas kerja dapat menurun, kesalahan dapat meningkat, dan efisiensi dapat berkurang. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat mendukung kinerja yang optimal (Rohman et al., 2023).

1.5.6.4 Hubungan beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

Beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan stres kerja yang berlebihan. Stres ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk bekerja secara efektif, mengurangi motivasi, dan meningkatkan risiko kelelahan. Ketika individu merasa tertekan oleh beban kerja yang berlebihan, mereka mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Sehingga, beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja melalui peningkatan stres kerja (Maghfirah, 2023).

1.5.6.5 Hubungan variabel waktu kerja terhadap kinerja

Waktu kerja yang panjang sering kali diasosiasikan dengan peningkatan kinerja karena memberikan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas. Namun, waktu kerja yang terlalu panjang dapat berdampak negatif pada kinerja jika menyebabkan kelelahan

dan penurunan kesejahteraan. Waktu kerja yang seimbang, yang memungkinkan individu untuk beristirahat dan mengelola waktu secara efektif, cenderung mendukung kinerja yang lebih baik (Irawati & Carollina, 2017).

1.5.6.6 Hubungan waktu kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

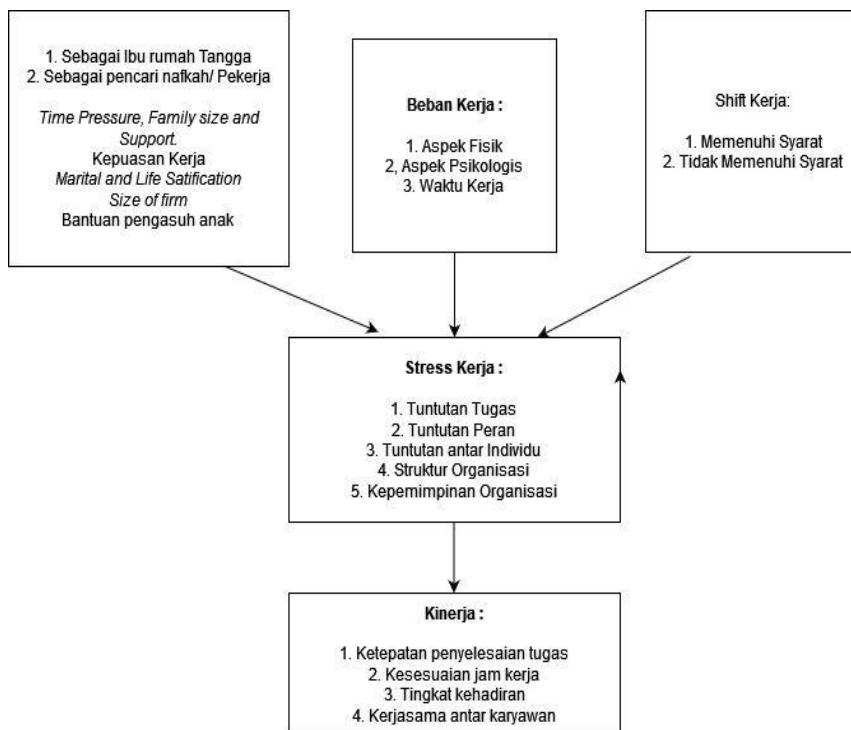
Waktu kerja yang panjang dan tidak teratur dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui mekanisme stres kerja. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama atau di bawah tekanan waktu yang ketat cenderung mengalami peningkatan tingkat stres. Stres ini dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan, dan menurunnya motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja, yang selanjutnya menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Hakman et al., 2021).

1.5.6.7 Hubungan stress kerja terhadap kinerja

Stres kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan mengalami stres, mereka lebih rentan terhadap kesalahan, kurangnya inovasi, dan berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Stres yang berkepanjangan juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang semakin memperburuk kinerja mereka. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan burnout dan turnover, yang merugikan organisasi secara keseluruhan (Christy & Amalia, 2018).

1.6 Kerangka Teori

Kerangka teori digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada ruang lingkup yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah beban kerja, konflik peran ganda, Waktu kerja, dan stress kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita RS Stella Maris Kota Makassar. Adapun kerangka teori berdasarkan uraian tersebut, sebagai berikut :

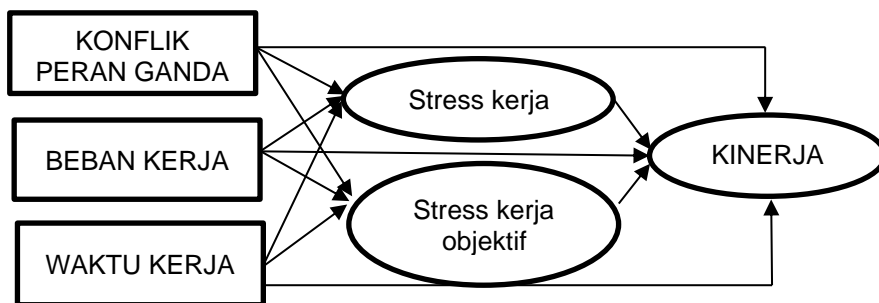


Gambar 1.1 Kerangka Teori

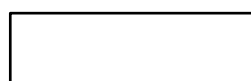
Sumber : Korabik (2008), Robbins (2015), Dewanta (2018) & Hamzah (2019)

1.7 Kerangka Konsep Penelitian

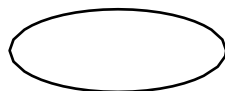
Untuk mempejelas sistematika penulisan alur penelitian ini, maka kerangka konsep yang digunakan adalah sebagai berikut



Keterangan :



: Variabel Eksogen



: Variabel Endogen



: Arah Hubung

Gambar 2. Kerangka Konsep

1.8 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
2. Ada pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
3. Ada pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
4. Ada pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
5. Ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
6. Ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
7. Ada pengaruh langsung waktu kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.

8. Ada pengaruh tidak langsung waktu kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan kuesioner pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
9. Ada pengaruh tidak langsung waktu kerja terhadap kinerja melalui stress kerja menggunakan cocorometer pada perawat wanita di Rumah Sakit Stella Maris.
10. Ada pengaruh stres kerja yang diukur menggunakan kuesioner terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris
11. Ada pengaruh stres kerja yang diukur menggunakan *cocorometer* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris.

1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.9.1 Konflik peran ganda

Konflik peran ganda dalam penelitian ini adalah konflik peran yang dialami oleh perawat Wanita di Rumah Sakit Stella maris

Kriteria Objektif :

Mengalami konflik peran ganda : skor $\geq 60\%$

Tidak mengalami konflik peran ganda : skor $< 60\%$

1.9.2 Beban Kerja

Beban Kerja dalam penelitian ini adalah jumlah rata-rata kegiatan kerja yang dialami oleh perawat pada waktu tertentu (Cahayu, 2019)

Kriteria Objektif :

Mengalami beban kerja ringan : skor < 50

Mengalami beban kerja sedang: skor 50-80

Mengalami beban kerja berat : skor > 80

1.9.3 Waktu Kerja

Pola waktu kerja dalam penelitian ini adalah lama waktu kerja yang diberikan untuk perawat RS Stella Maris

Kriteria Objektif:

Tidak memenuhi syarat : Apabila perawat bekerja terus menerus di Rumah sakit > 8 jam/hari

Memenuhi syarat ; Apabila perawat bekerja terus menerus di Rumah Sakit ≤ 8 jam/hari

1.9.4 Stress Kerja

Stress kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan emosional yang dialami perawat. (Eryuda,2017)

Kriteria Objektif :

Ditetapkan kategori tidak stress apabila hasilnya 0-30

Ditetapkan kategori stress ringan, apabila hasilnya 31-45

Ditetapkan kategori stress sedang, apabila hasilnya 46-60

Ditetapkan kategori stress berat, apabila hasilnya ≥ 61

1.9.5 Stress Kerja

Stress kerja dalam penelitian ini merupakan keadaan mental yang dialami oleh perawat Stella Maris yang diukur menggunakan Teori Gibson

Kriteria Objektif

Ditetapkan kategori stress ringan, apabila score 0-18

Ditetapkan kategori stress sedang, apabila score 19-24

Ditetapkan kategori stress berat, apabila score 25-3

1.9.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan perawat untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai beban tanggung jawabnya (Anita,2018)

Kriteria Objektif :

Mengalami penurunan kinerja : skor ≥ 60 %

Tidak mengalami penurunan kinerja < 60 %

1.9.7 Konflik Peran Ganda

Kriteria Objektif

Jumlah Pertanyaan : 14

Jumlah Kategori :	Sangat Setuju	(SS)	= 5
	Setuju	(S)	= 4
	Ragu	(R)	= 3
	Tidak Setuju	(TS)	= 2
	Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Kategori Tertinggi} \\ &= 14 \times 5 \\ &= 70 \text{ (100\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Skor Terendah} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Kategori Terendah} \\ &= 14 \times 1 \\ &= 14 \text{ (20\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \\ &= 100\% - 20\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

$$\text{Kriteria (K)} = 2$$

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{80}{2} \\ &= 40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor yang diinginkan} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Sehingga kriteria objektif dari penelitian ini adalah:

Mengalami konflik peran ganda (skor ≥ 60 %)

Tidak mengalami konflik peran ganda (skor < 60 %)

1.9.8 Kinerja Karyawan

Kriteria Objektif Jumlah Pertanyaan = 6

Jumlah Kategori =	Sangat Setuju (SS)	= 5
	Setuju (S)	= 4
	Ragu (R)	= 3
	Tidak Setuju (TS)	= 2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
a. Skor Tertinggi Tertinggi	= Jumlah Pertanyaan x Kategori	
	= 6 x 5	
	= 30 (100%)	
b. Skor Terendah Terendah	= Jumlah Pertanyaan x Kategori	
	= 6 x 1	
	= 6 (20%)	
Range (R)	= Skor Tertinggi – Skor Terendah	
	= 100% - 20%	
	= 80%	
Kriteria (K)	= 2	
Interval (I)	= $\frac{R}{K}$	
	= $\frac{80}{2}$	
	= 40%	

Skor yang diinginkan = Skor tertinggi – Interval

$$= 100\% - 40\%$$

$$= 60\%$$

Sehingga kriteria objektif dari penelitian ini adalah:

- Mengalami penurunan kinerja (skor \geq 60%)
- Tidak mengalami penurunan kinerja (skor $<$ 60%)

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antar variabel kemudian menganalisis data yang dikumpulkan. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini *cross-sectional* yaitu peneliti mengamati atau mengukur variabel subjek hanya satu kali saja, dan variabel subjek diukur pada saat penelitian.

2.2 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan April - Mei 2024. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2024.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat wanita RS Stella Maris yang sudah menikah yaitu sebanyak 119 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga perawat wanita RS Stella Maris yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian dan bersedia untuk menjadi responden peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik ini merupakan teknik penentuan sampling dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikitnya populasi. Kriteria sampel meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, dimana kriteria tersebut menentukan dapat atau tidaknya sampel digunakan. Adapun kriteria inklusi dan kriteria eksklusi adalah sebagai berikut:

2.3.1 Kriteria inklusi

Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel. Jumlah sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian ini yaitu 91 responden perawat wanita yang telah menikah dan mempunyai anak.

2.3.2 Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria eksklusi dari penelitian ini adalah Perawat Wanita tidak tinggal dengan keluarga / tinggal sendiri, dan tidak bersedia menjadi responden.

Teknik penentuan besar sampel pada penelitian ini menggunakan teknik penentuan besar sampel Lemeshow yakni sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada

kepercayaan 95% =

1,96 p = maksimal

estimasi = 0,5

d = sampling error = 10%

Melalui rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z^2 \cdot P(1-P)}$$

$$n = 119 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)$$

$$n = 119 \cdot ((0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,5(0,5))$$

$$n = \frac{119(3,84)(0,25)}{119(0,0025) + (3,84)(0,25)}$$

$$n = \frac{114,24}{0,295 + 0,96}$$

$$n = \frac{114,24}{1,225} = 100$$

Berdasarkan penggunaan rumus Lemeshow diatas, maka nilai sampel (n) yang didapatkan adalah sebesar 100 orang. Adapun untuk menentukan besar sampel di masing-masing unit instalansi RS diambil secara proporsional dengan rumus sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan dari rumus di atas adalah sebagai berikut : ni = Jumlah anggota sampel

n = Sampel seluruhnya

Ni = Jumlah anggota populasi

N = Jumlah populasi seluruhnya

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan sampel seluruhnya adalah :

- a. Bernadeth 1 = $\frac{9}{119} \times 100 = 8$ orang
- b. Bernadeth 2 = $\frac{8}{119} \times 100 = 7$ orang
- c. Josep 5 = $\frac{7}{119} \times 100 = 6$ orang
- d. St. Monika = $\frac{4}{119} \times 100 = 4$ orang

- e. St. Yoseph = $\frac{11}{119} \times 100 = 9$ orang
- f. Theresia = $\frac{2}{119} \times 100 = 2$ orang
- g. Kemoterapi = $\frac{3}{119} \times 100 = 3$ orang
- h. Yoseph 3 = $\frac{9}{119} \times 100 = 8$ orang
- i. Nicu = $\frac{3}{119} \times 100 = 3$ orang
- j. St. Maria = $\frac{5}{119} \times 100 = 4$ orang
- k. IGD = $\frac{12}{119} \times 100 = 10$ orang
- l. ICU = $\frac{15}{119} \times 100 = 13$ orang
- m. OK = $\frac{9}{119} \times 100 = 8$ orang
- n. MPP/MOD = $\frac{5}{119} \times 100 = 4$ orang
- o. Joseph = $\frac{7}{119} \times 100 = 6$ orang
- p. Poliklinik = $\frac{10}{119} \times 100 = 8$ orang

2.4 Pengumpulan Data

2.4.1 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden (pekerja). Adapun pengumpulan data primer diperoleh melalui data primer yang diambil langsung dari responden yang meliputi data dari diri tentang responden (usia, unit kerja, dan Waktu kerja) melalui kuesioner yang dijawab oleh responden, dimana dalam kuesioner yang berisi pertanyaan yang menggali aspek yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, dan stress kerja terhadap kinerja wanita. Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah Perawat Wanita RS Stella Maris Kota Makassar.

b. Sekunder

Pengumpulan data sekunder meliputi gambaran umum RS Stella Maris, informasi dari RS Stella Maris tentang jumlah perawat serta studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan dari jurnal ilmiah, literatur dan penelitian lain sebelumnya, dan publikasi publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2.4.2 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang akan digunakan meliputi :

- a. Formulir pernyataan kesediaan menjadi responden

- b. Formulir identitas responden yang meliputi nama, umur, Waktu kerja, unit kerja dan jenis kelamin.
- c. Kuesioner NASA-TLX.
- d. Kuesioner kinerja
- e. Alat ukur stres kerja berupa monitor Cocorometer dan chip pengambilan sampel air liur.

2.4.3 Proses Pengumpulan Data

- a. Meminta persetujuan perawat untuk dijadikan responden dalam penelitian
- b. Data karakteristik responden dikumpulkan melalui metode wawancara dengan bantuan formulir identitas responden
- c. Data pengukuran beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX.
- d. Data untuk pengukuran stres kerja dengan menggunakan alat cocorometer.

Adapun langkah-langkahnya:

- 1) Menyiapkan alat terlebih dahulu
 - 2) Selanjutnya persiapkan chip dan monitor cocorometer
 - 3) Memberikan chip kepada responden dan menjelaskan terkait cara penggunaan yang benar
 - 4) Setelah itu meminta responden untuk membuka mulut dan memasukkan chip pada bagian bawah lidah.
 - 5) Kemudian responden menutupi mulut kembali dengan melakukannya seperti penggunaan termometer dan membiarkannya selama 30 detik.
 - 6) Setelah itu, chip di ambil dari mulut responden
 - 7) Kemudian pegang *coholder*, dan menarik perlahan sisi lain chip hingga berbunyi klik
 - 8) Masukkan ke dalam Cocorometer dan tarik mekanisme pengunciannya, tunggu sampai 10 detik dan setelah berbunyi bip, tarik ke bawah mekanisme penguncian dan tarik ujungnya perlahan tanpa mengeluarkannya dari Cocorometer
 - 9) Tunggu sampai hasilnya ditampilkan di monitor.
- e. Data pengukuran kinerja perawat dengan cara mewawancarai responden terkait waktu bekerja efektif, kontribusi dan tidak efektif dalam satu hari kerja.
 - f. Mengumpulkan hasil kuesioner yang telah diisi untuk selanjutnya dilakukan perhitungan

2.5 Pengolahan dan Analisis Data

2.5.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara komputerisasi melalui program Amos. Adapun proses pengolahan data sebagai berikut:

- a) *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing merupakan kegiatan melakukan pengecekan isian formulir atau kuesioner untuk mengetahui jawaban yang ada di kuesioner sudah sesuai dengan syarat-syarat berikut :

- 1) Lengkap : Semua pertanyaan sudah terisi jawabannya.
 - 2) Jelas : Jawaban pertanyaan apakah tulisannya cukup jelas
 - 3) Relevan : Jawaban yang tertulis apakah relevan dengan pertanyaan.
 - 4) Konsisten : Apakah diantara beberapa pertanyaan yang berkaitan isi jawabannya konsisten.
- b) *Coding* (Pemberian Kode), merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi berbentuk angka/bilangan. Kegunaan coding untuk mempermudah saat analisis data dan juga mempercepat saat pemasukan data dengan program komputer.
- c) *Entry data*, dilakukan terlebih dahulu membuat *entry data* pada program *Amos* sesuai dengan variabel yang diteliti untuk mempermudah proses analisis hasil penelitian, kemudian data yang telah terkumpul dari hasil pengisian kuesioner data dimasukkan kedalam *computer* berdasarkan *entry data* yang dibuat sebelumnya.
- d) *Cleaning* (Pembersihan Data), setelah dilakukan *entry data*, maka langkah selanjutnya adalah *cleaning data*. Hal ini dimaksudkan karena pada saat *entry data* peneliti melakukan kesalahan dalam pengentrian data yang disebabkan oleh faktor Stres atau kesalahan melihat dan membaca koding sehingga perlu dilakukan *cleaning data* atau perbaikan sebelum dilakukan analisis data.
- e) Skoring, Setelah data diperbaiki dan dikoreksi kesalahan-kesalahannya pada waktu pengisian, selanjutnya diberikan skor untuk setiap variabel penelitian dengan tujuan memudahkan mengidentifikasi variabel penelitian dan selanjutnya dilakukan kategori berdasarkan rata-rata nilai tiap variabel.

2.5.2 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan teknis analisis perluasan dari model regresi, yang digunakan untuk menguji ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal) dimana program yang digunakan yaitu program AMOS. Model analisis ini digunakan karena penelitian ini ingin mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang ada. Data yang diperoleh diolah dengan :

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan merinci dan menjelaskan keterkaitan antara data penelitian dalam bentuk kalimat. Analisis ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk informasi yang mudah dipahami. Metode analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran deskripsi untuk memberikan gambaran deskripsi empiris atas data-data yang

disimpulkan dalam penelitian (Hairudin *et al.*, 2020)

2. Analisis Jalur

Teknik analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Wright mengembangkan path analysis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat dengan menggunakan korelasi. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab akibat (causing modelling). Istilah-istilah analisis jalur menurut (Sarwono, 2012), adalah sebagai berikut:

1. Model jalur: suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung yang ditunjukkan dengan menggunakan anak panah.
2. Variabel exogenous merupakan semua variabel yang dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya.
3. Variabel endogenous merupakan variabel yang mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya.
4. Koefisien jalur (ρ) adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur tertentu.
5. Direct Effect (DE) adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen.
6. Indirect Effect (IE) adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara.

3. Uji Koefisien Jalur

Pengujian signifikansi parameter menggunakan teori pengujian statistik. Pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Keputusan signifikan atau tidaknya variabel indikator apat dilakukan dengan membandingkan antara nilai p-value dengan tingkat signifikansi yang kita pilih (α). Besarnya nilai α biasanya atau secara konvensional ditetapkan sebesar 5% (0,05).

4. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung digunakan untuk melihat apakah variabel intervening dapat memediasi hubungan variabel independen dan dependen. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh intervening menggunakan uji sobel. Uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal (Ghozali, 2018:251). Variabel mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien yang dapat dilihat dari hasil yang diuji dari AMOS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien (Ghozali, 2018). Berikut prosedur pengujiannya menggunakan software AMOS:

Stastik Uji :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEb^2 + a^2SEa^2}}$$

Dengan:

a : koefisien jalur variabel independent ke intervening b: koefisien jalur variabel intervening ke dependen SEb : standar error dari koefisien b

SEa : standar error dari koefisien a

Nilai Zhitung akan dibandingkan dengan nilai Ztabel dengan nilai Ztabel sebesar 1.96 untuk signifikan 5%. Apabila nilai Zhitung > Ztabel maka terjadi pengaruh mediasi sedangkan jika Zhitung < Ztabel maka tidak terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2018).