

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
WANITA DI PUSKESMAS TAHUN 2024**



**USWA MUSTAINA
K011201010**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS TAHUN 2024**

USWA MUSTAINA

K011201010



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

PERNYATAAN PENGAJUAN

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN WANITA DI TAHUN 2024

USWA MUSTAINA

K011201010

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

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



SKRIPSI

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN WANITA
DI PUSKESMAS TAHUN 2024

USWA MUSTAINA

K011201010

Skripsi,

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian sarjana Kesehatan Masyarakat
pada 18 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

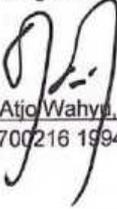
pada

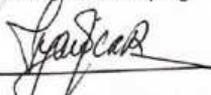
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan :

Pembimbing Utama

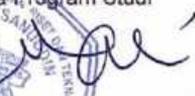
Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Atjo Wahyuni, SKM., M. Kes
NIP. 19700216 199412 1 001


Prof. Dr. dr. Syamsiar S Russeng, MS
NIP. 19591221 198702 2 001

Mengetahui :

Ketua Program Studi


Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001



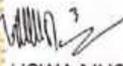
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, hasil berjudul "Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof.Dr.Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes sebagai pembimbing I dan Prof.Dr.dr.Syamsiar S Russeng MS sebagai pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka hasil ini. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan hasil 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 saya berupa hasil ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 2 Oktober 2024




USWA MUSTAINA
NIM K011201010



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa ta'ala atas limpahan Rahmat dan ridho nya sehingga saya daya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Dengan segala kerendahan hati bersama dengan ini saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof.Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes selaku dosen pembimbing 1 saya dan Ibu Prof. Dr.dr.Hj. Syamsiar S Russeng, MS selaku dosen pembimbing 2 atas segala arahan dan bimbingan yang selama ini telah diberikan kepada saya sejak penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga saya sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi saya. Saya juga ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes dan Bapak Muhammad Rachmat, SKM.,M.Kes selaku penguji atas arahan serta saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi saya berlangsung.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro yang telah memberikan izin dan ruang untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih kepada seluruh tenaga Kesehatan Wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Kepada Rektor Universitas Hasanuddin dan seluruh jajaran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin saya sampaikan terima kasih karena telah memberikan saya fasilitas yang baik selama saya menempuh jenjang S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Pada akhirnya saya tiba di tahap akhir penyusunan skripsi dan ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Atta, Ibu, Bibi, Kakak dan Abang atas segala doa tulus yang tidak pernah putus dilangitkan untuk saya, segala tenaga, materi dan dukungan positif kepada saya di sepanjang hidup saya. Juga ucapan terima kasih saya ucapkan kepada sahabat-sahabat saya, Acson35, Edelweiss dan gadis-gadis Pondok Bungsu. Terima kasih juga kepada sahabat seperjuangan saya, Amanda Ria Amelia, Fadilah Alzahra Baimin, Bertha Dwilia, dan juga yang selalu membantu di segala proses saya Harfina Hamzah dan Dwita Maulidyah. Kepada teman-teman PBL Posko 21 ,teman-teman KKN Posko 04 Desa Pattontongan dan teman-teman K3 2020. Terima kasih kepada teman-teman yang bisa diandalkan satu sama lain selama perkuliahan, sampai bertemu Kembali di kesempatan-kesempatan selanjutnya, semoga hal-hal baik selalu menghampiri.



Penulis

Uswa Mustaina

ABSTRAK

Uswa Mustaina. **Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Tahun 2024** (dibimbing oleh Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes dan Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS)

Konflik peran ganda dan kepuasan terhadap pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita. Konflik peran bisa memunculkan ketegangan antar dua peran yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kesehatan. Sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi penentu kualitas kerja tenaga kesehatan wanita, karena berkaitan dengan rekan kerja, atasan dan upah yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study* yang digunakan untuk melihat adanya hubungan konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas. Jumlah populasi tenaga kesehatan yang telah menikah pada penelitian ini adalah 131 orang tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro. Sampel berjumlah 98 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang (*crosstabs*) dan narasi.

Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda ($p= 0,015$) dan kepuasan kerja (0,003) merupakan variabel yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro. Maka dari itu diharapkan kepada kedua instansi untuk lebih memperhatikan kondisi tenaga kesehatan wanita terkait konflik peran ganda dan kepuasan kerja, dengan melakukan beberapa program terkait atau penambahan fasilitas mendukung seperti area bermain ramah anak, sehingga dapat membantu mengurangi ketegangan akibat konflik peran ganda serta meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Performa, Ketegangan Peran, Kepuasan, Tenaga Kesehatan Wanita



ABSTRACT

Uswa Mustaina. **The Relationship between Dual Role Conflict and Job Satisfaction on the Performance of Female Health Professional at Puskesmas in 2024** (supervised by Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes and Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS)

The dual role conflict and job satisfaction have a significant impact on the performance of female healthcare workers. Role conflict can create tension between two roles, which can affect the productivity of healthcare workers. Meanwhile, job satisfaction can be a determinant of the quality of female healthcare workers' performance, as it is related to coworkers, supervisors, and the wages they receive. This study aims to determine the relationship between dual role conflict and job satisfaction on the performance of female healthcare workers at Herlang Health Center and Bontotiro Health Center.

This research is an observational analytic study with a cross-sectional study design, used to examine the relationship between dual role conflict and job satisfaction on the performance of female healthcare workers at the health centers. The population of married healthcare workers in this study amounted to 131 female healthcare workers at Herlang and Bontotiro Health Centers. The sample consisted of 98 respondents. The sampling was done using simple random sampling. Data were collected using a questionnaire as the research instrument and then analyzed univariately and bivariately, presenting the data in the form of frequency distribution tables, cross-tabulation, and narrative.

The results showed that dual role conflict ($p= 0.015$) and job satisfaction ($p= 0.003$) were variables related to the performance of female healthcare workers at Herlang and Bontotiro Health Centers. Therefore, it is recommended for both institutions to pay more attention to the conditions of female healthcare workers regarding dual role conflict and job satisfaction by implementing related programs or adding supportive facilities such as child-friendly play areas, which can help reduce tension due to dual role conflict and increase job satisfaction

Keywords : Job Performance, Role Tension, Job Satisfaction, Female Health Professional



DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II METODE PENELITIAN	13
2.1 Metode, Jenis, dan Desain Penelitian	13
2.2 Lokasi dan Waktu Pengumpulan	13
2.3 Populasi dan Sampel	13
2.4 Pengumpulan Data	14
2.5 Instrumen Penelitian	14
2.6 Pengolahan dan Analisis Data	15
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	17
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	17
3.2 Hasil	19
3.3 Pembahasan	38
BAB IV PENUTUP.....	44
4.1 Kesimpulan	44
4.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	10
Tabel 3.1 Distribusi Berdasarkan Usia Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.....	19
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.....	20
Tabel 3.3 Distribusi Berdasarkan Jabatan Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	20
Tabel 3.4 Distribusi Berdasarkan Status Kepegawaian Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.....	21
Tabel 3.5 Distribusi Berdasarkan Masa Kerja Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	21
Tabel 3.6 Distribusi Berdasarkan Usia Pernikahan Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	22
Tabel 3.7 Distribusi Berdasarkan Jumlah Anak Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	22
Tabel 3.8 Distribusi Berdasarkan Kinerja Responden Tenaga Kerja Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	23
Tabel 3.9 Distribusi Berdasarkan Konflik Peran Ganda Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.....	23
Tabel 3.10 Distribusi Berdasarkan Kepuasan Kerja Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.....	23
Tabel 3.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja berdasarkan Karakteristik Usia pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	24
Tabel 3.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Karakteristik Pendidikan pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	25
Tabel 3.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Karakteristik Profesi pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	25
Tabel 3.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	26
Tabel 3.15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Karakteristik Status Kepegawaian pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	27
Tabel 3.16 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Masa Pernikahan pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	27
Tabel 3.17 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Jumlah Anak pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	28
Tabel 3.18 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Berdasarkan Jawaban Berdasarkan Kriteria Objektif Variabel Kinerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	28
Tabel 3.19 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Usia pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	29



Tabel 3.20	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Pendidikan pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	29
Tabel 3.21	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Profesi pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	30
Tabel 3.22	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	31
Tabel 3.23	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Status Kepegawaian pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	31
Tabel 3.24	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Masa Pernikahan pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	32
Tabel 3.25	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda Berdasarkan Karakteristik Jumlah Anak pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	33
Tabel 3.26	Distribusi Jawaban Berdasarkan Kriteria Objektif Variabel Konflik Peran Ganda pada Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro	33
Tabel 3.27	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Usia pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	34
Tabel 3.28	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Pendidikan pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	34
Tabel 3.29	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Profesi pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	35
Tabel 3.30	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	36
Tabel 3.31	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Status Kepegawaian pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	36
Tabel 3.32	Distribusi Jawaban Berdasarkan Kriteria Objektif Variabel Kepuasan Kerja pada Responden Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	37
Tabel 3.33	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	37
Tabel 3.34	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Herlang dan Bontotiro	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.5 Kerangka Teori.....	8
Gambar 1.6 Kerangka Konsep.....	9



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** *Informed Consent*
- Lampiran 2** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3** *Output* Hasil SPSS
- Lampiran 4** Lembar Perbaikan Proposal
- Lampiran 5** Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM
- Lampiran 6** Surat Izin Penelitian dari Dinas PMTSP
- Lampiran 7** Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8** Riwayat Hidup



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan efektivitas layanan yang diberikan oleh suatu institusi kesehatan, seperti puskesmas. Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan dengan standar yang tinggi dan memenuhi harapan pengguna layanan, akan menghasilkan tanggapan positif dari masyarakat (Asmi dan Haris, 2020). Sebagai pusat pelayanan kesehatan yang fokus pada upaya promosi dan pencegahan, puskesmas bertujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan individu di tingkat dasar dengan maksud mencapai kesejahteraan kesehatan yang optimal dalam lingkungannya. Pembangunan sektor kesehatan pada dasarnya merupakan upaya kolaboratif yang dilakukan oleh semua lapisan masyarakat guna meningkatkan kesadaran, motivasi, dan kapasitas hidup sehat, dengan tujuan mencapai derajat kesehatan masyarakat yang paling optimal (Yanthi et al., 2021). Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas tak terlepas dari kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dalam tenaga kesehatan. Peningkatan kinerja tenaga Kesehatan menjadi esensial sebagai upaya peningkatan mutu layanan kesehatan secara menyeluruh.

Kinerja merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Maka dari itu setiap instansi atau perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Jufrizen dan Intan, 2021). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja mencakup pelaksanaan tugas dan hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan di dalam suatu entitas organisasi. Kinerja tenaga kesehatan dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap pencapaian atau kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti standar kinerja, target yang telah ditetapkan, serta kriteria yang telah disepakati bersama dalam konteks pelayanan kesehatan (Iqbal, 2022). Menurut Yulandri (2020) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.



Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan eria yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan ogatama dan Mudhawati, 2020). Pada dasarnya kinerja akan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal, seperti motivasi,

tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi karena kinerja dari karyawan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan membaik begitupun sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja instansi atau perusahaan juga akan memburuk.

Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2010, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan. tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat. Undang Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 Pasal 11 Tentang Tenaga Kesehatan menyebutkan tenaga kesehatan dikelompokkan pada beberapa bagian, yaitu: tenaga medis (dokter), tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lain (Undang Undang Republik Indonesia, 2014..

Tenaga kesehatan merupakan salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga kerja wanita yang tinggi. Menurut data statistik BPS partisipasi angkatan kerja wanita pada tahun 2021 sebesar 63,63% kemudian menurun pada tahun 2022 menjadi 58,84%, namun kembali naik pada tahun 2023 menjadi 60,18%. Jumlah TPAK setiap tahunnya masih dapat meningkat ataupun menurun namun dari jumlah tersebut dapat dikatakan bahwa partisipasi pekerja wanita dalam dunia perekonomian nasional telah melebihi 50% dan menggambarkan bahwa saat ini pekerja wanita memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki. Adapun jumlah tenaga kesehatan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yakni jumlah tenaga kesehatan laki-laki pada tahun 2019 adalah 884 orang sedangkan jumlah tenaga kesehatan wanita adalah 2550 orang, diantaranya berprofesi sebagai perawat wanita sebanyak 1.216 orang dan bidan sebanyak 418 orang.

Seiring berkembangnya zaman dan permintaan ekonomi rumah tangga yang semakin tinggi, mengakibatkan peningkatan jumlah partisipasi tenaga kerja wanita. Dalam pandangan modern peran seorang wanita tidak lagi hanya dalam keluarga namun wanita juga memiliki peluang yang besar yang disegala bidang pekerjaan. Peluang wanita untuk mencapai tinggi ikut menjadi dasar mengapa banyak wanita yang menjadi pekerja dari pada mengurus rumahtangga pada umumnya. Peluang yang tinggi dan adanya peluang yang terbuka dalam berkariernya membuat wanita merasa nyaman dengan kehidupannya menyelesaikan rumah (Handayani dan Pratama, 2022).



Peningkatan partisipasi angkatan kerja berpotensi menghadirkan konsekuensi yang beragam, termasuk aspek positif dan negatif yang patut diperhatikan. Salah satu aspek positifnya adalah kemungkinan adanya peningkatan dalam pertumbuhan ekonomi, yang dapat memberikan dorongan bagi kemajuan secara keseluruhan. Namun, di sisi lain, terdapat dampak negatif yang mungkin timbul, terutama bagi perempuan yang telah menikah, yang mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu secara efektif. Sebagian besar dari perempuan yang telah menikah juga sering kali harus mengemban tanggung jawab ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, sebuah peran kompleks yang memiliki urgensi yang sama (Yeni, 2022).

Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai perempuan karir. Tidak jarang wanita mengalami tingkat stres yang tinggi dalam menjalani pekerjaan mereka, terutama karena mereka sering kali memiliki banyak peran dan tanggung jawab yang berbeda. Tekanan jiwa dan ketegangan yang dihadapi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada wanita tersebut. Ketidakseimbangan ini dapat memicu konflik peran ganda, di mana wanita merasa sulit untuk menjalankan peran-peran yang beragam secara efektif. Peran ganda ini seringkali menciptakan tekanan-tekanan fisiologis yang berdampak pada kinerja mereka (Amruloh dan Pamungkas, 2021).

Konflik antara keluarga dan pekerjaan merujuk pada situasi di mana terjadi pertentangan antara peran-peran yang harus dipenuhi, terutama berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan oleh keluarga, dan tekanan yang timbul dari masalah keluarga yang dapat mengganggu kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka (Wahab, et al., 2019). Karena pada saat menjalankan dua komitmen tersebut secara bersamaan karyawan wanita sering merasa dilema, sehingga butuh waktu untuk menyeimbangkannya. Karena ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan terjadinya konflik peran ganda. Konflik peran ganda sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal ditempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan organisasi yang tidak suportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga (Nabila, et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan di Amerika menunjukkan bahwa 65% wanita karir



; kerja disebabkan oleh konflik peran ganda dan menyebabkan ktfifitas kerja. Wanita yang berperan sebagai istri dan ibu serta ng mengalami konflik pekerjaan dan keluarga. Situasi ini tanggung jawab utama mereka sebagai istri dan ibu, namun di ka juga berperan sebagai tenaga professional (Anggraeny,et n studi juga dilakukan oleh (Pohan dan Tarigan, 2021) pada RSU Permata Bunda Medan menunjukkan persentasi variabel

konflik peran ganda sebesar 66,14%. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Arlinda (2019) terhadap paramedic wanita di RS Konawe Selatan menunjukkan bahwa 76,1% paramedis memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi.

Peran sebagai tenaga kesehatan memiliki durasi waktu bekerja selama 38 jam per-minggu yaitu pada hari Senin sampai Kamis pukul 07:00 hingga 14:00, hari Jum'at pukul 07:00 hingga 11:00, dan hari Sabtu pukul 07:00 hingga 13:00 (Purwanto, 2017 dalam Priastuty dan Mulyana, 2021). Selain bertanggung jawab atas kondisi pasien, tenaga kesehatan wanita juga berperan sebagai istri serta ibu dalam keluarganya. Peran sebagai ibu memiliki beban kerja dengan durasi waktu panjang karena bertanggung jawab atas urusan rumah tangga dan memiliki tuntutan kerja sebagai petugas kesehatan, memungkinkan tenaga kesehatan wanita mengalami stres kerja yang kemudian dapat menimbulkan konflik peran pada tenaga kesehatan wanita. Banyaknya peran dan tuntutan dalam pekerjaan wanita juga tidak jarang menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Rasa tidak puas ini dapat timbul karena beberapa faktor yakni tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, atasan dan rekan kerja, upah/gaji maupun lingkungan perusahaan atau instansi.

Kepuasan kerja muncul dari masing-masing individu pegawai. Sifat kepuasan kerja pada dasarnya ialah individu, karena pegawai memiliki standar diri masing-masing dan sesuai dengan pencapaian dari setiap individu. Sinambela (2016) dalam Ningmabin dan Adi (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk ungkapan rasa individu pegawai atas apa yang sudah ia kerjakan yaitu usaha yang dilakukan oleh dirinya sendiri, dari luar dirinya, kondisi pekerjaan yang dijalankan, hasilpekerjaan, dan kinerja dirinya sendiri. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk penggambaran pegawai terhadap masing-masing tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya serta semua hal yang terjadi pada diri pegawai selama melakukan tugas dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam kehidupan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kajian mengenai kepuasan kerja menjadi lebih penting untuk pembangunan sebuah organisasi. Laju perubahan dan perkembangan yang cepat telah menarik perhatian psikolog dan ilmuwan manajemen terhadap pandangan, sikap, praktik perilaku, dan gaya hidup karyawan (Allam, et al .2023). Meningkatnya minat terhadap kepuasan kerja karyawan berasal dari kesadaran bahwa tenaga kerja memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi (Agsaoay, et al., 2022)

Terdapat banyak studi terkait kinerja yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan



ak dilakukan untuk menilai hubungan antara kedua variabel
 a penelitian yang telah dilakukan yakni, studi yang dilakukan
 dan Muhammad (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan
 ah signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor non
 i itu penelitian sejalan juga dilakukan oleh Setiawan dan Meilani
 an bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan
 a pegawai rumah sakit. Tenaga kesehatan mempunyai

peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas pada pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Seorang tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya pasti memiliki keinginan dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja merupakan komponen untuk memotivasi dan meningkatkan etos dalam bekerja (Anasulfalah et al., 2024). Instansi dalam hal ini, rumah sakit atau puskesmas dapat membantu peningkatan kinerja tenaga kesehatan dengan memberikan gaji atau upah yang sesuai, menibgkatkan promosi dan menjaga hubungan terjalin positif baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. Tingginya kepuasan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan performa tenaga kesehatan dalam bekerja.

Permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalui dijumpai dalam manajemen pelayanan kesehatan, maka dari itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal. Pada suatu perusahaan atau instansi kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku (Tupti et al., 2022). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis di dalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini konflik peran ganda pada wanita yang sudah menikah.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan yang memiliki jumlah populasi penduduk sebanyak 443,3 ribu penduduk dengan jumlah penduduk perempuan sebanyak 241.131 dan laki-laki sebanyak 229.911 orang. Jumlah angkatan kerja di Bulukumba merupakan kabupaten dengan angkatan kerja tertinggi kedua setelah Enrekang dengan persentasi 98,74%, adapun jumlah nya yakni Salah satu kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terbanyak ketiga dengan jumlah penduduk sebanyak 53.193 (11,28%).

Angkatan kerja wanita di Bulukumba memiliki jumlah yang tidak jauh berbeda dan perempuan. Jumlah angkatan kerja perempuan di 103.378 orang dan jumlah angkatan kerja laki-laki yakni 141. rapa sektor pekerjaan memang memiliki jumlah tenaga kerja lebih banyak, misalnya pada sektor kesehatan. Jumlah tenaga a biasanya lebih banyak dibandingkan dengan jumlah tenaga ki, sehingga muncul banyak indikasi mengenai peran ganda oleh tenaga kesehatan wanita. Kondisi seperti ini banyak



dijumpai di beberapa kecamatan di Kabupaten Bulukumba, dua diantaranya terdapat di Kecamatan Herlang dan Bontotiro, lebih tepatnya di instansi kesehatan yakni Puskesmas. Maka dari itu, dilakukan penelitian terkait konflik peran ganda dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas., yakni Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.

Berdasarkan rekapan kehadiran sebanyak 44% tenaga kesehatan non ASN yang memiliki tingkat absenteosme lebih dari 50%. Dari observasi dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti, beberapa tenaga kesehatan wanita mengatakan bahwa alasan mereka terlambat atau bahkan absen pada hari kerja disebabkan karena tanggung jawab mereka miliki terhadap rumah tangga misal saat anggota keluarga sakit, atau membutuhkan peran mereka sebagai ibu rumah tangga. Selain itu, tidak jarang mereka membawa anak saat bekerja sehingga mempengaruhi konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Besarnya presentasi ketidakhadiran nakes wanita non ASN pada hari kerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja yakni upah/gaji yang tidak memuaskan karena hanya diberikan dengan nominal yang bergantung pada kebijakan Puskesmas. Selain itu, penelitian mengenai variabel peran ganda dan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas masih sangat minim, khususnya di Kabupaten Bulukumba.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yakni bagaimana hubungan konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita yang telah menikah di Puskesmas Herlang, dan Puskesmas Bontotiro, Kabupaten Bulukumba.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.



Teoritis

ian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah an mengenai hubungan konflik peran ganda dan kepuasan adap kinerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Herlang.

Praktis

kat Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh konflik peran ganda dengan kinerja pada tenaga kesehatan wanita.

2. Manfaat Institusi

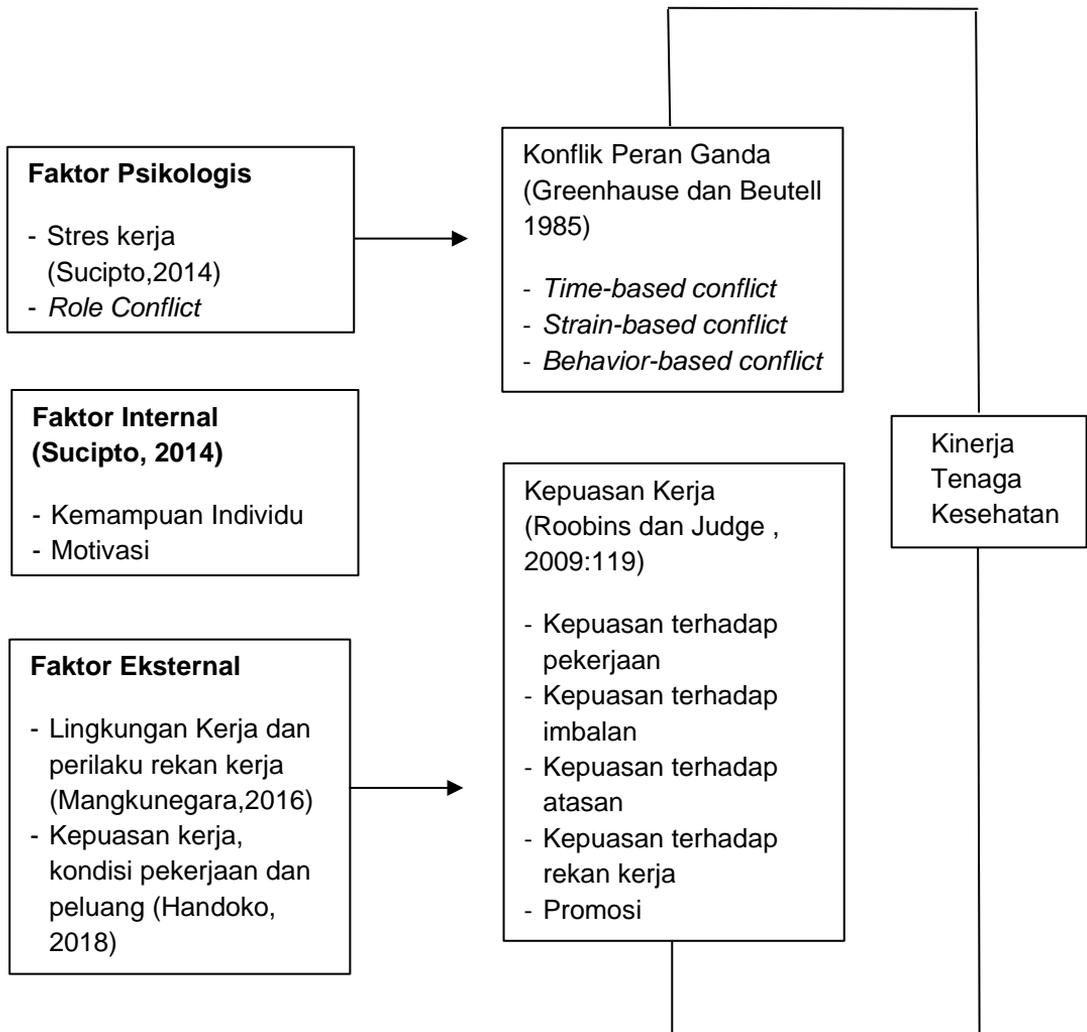
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi sekaligus masukan mengenai permasalahan terkait kinerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas ataupun di instansi kesehatan lainnya, sehingga perusahaan atau institusi dapat lebih memperhatikan faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan wanita.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wadah dan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah didapatkan di bangku perkuliahan, terkhususnya mengenai permasalahan yang terkait dengan kinerja pada pekerja.



1.5 Kerangka Teori

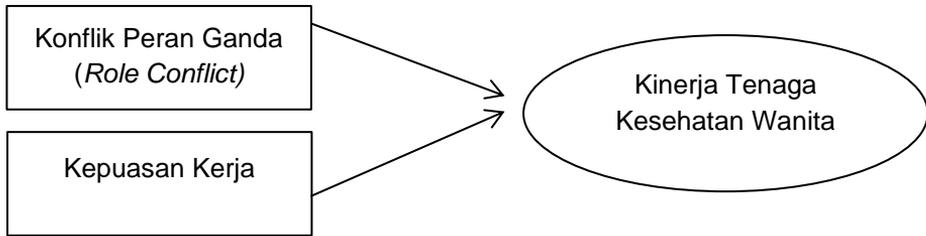


Gambar 2.1 Kerangka Teori



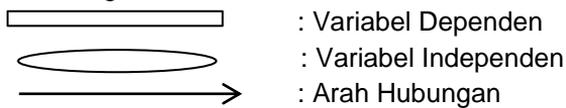
si dari Greenhouse dan Beutell (1985), Roobins dan Judge asi Sucipto (2014), Gibson (2009), Mangkunegara (2016) dan Handoko (2018).

1.6 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Keterangan :



1.7 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1 Hipotesis Null (H_0)

- Tidak ada hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.
- Tidak ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.

1.7.2 Hipotesis Alternatif (H_a)

- Ada hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.
- Ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Herlang dan Puskesmas Bontotiro.



1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Kriteria Objektif
Kinerja	<p>Kinerja tenaga kesehatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keefektifan sumber daya tenaga kesehatan wanita dalam periode waktu tertentu berdasarkan rasa tanggung jawab yang dimiliki terhadap pekerjaan, kerjasama yang baik antar rekan kerja, kedisiplinan, kualitas pekerjaan, inisiatif dan perilaku. Kinerja tenaga kesehatan dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang telah dimodifikasi dari peneliti</p> <p>nya (, 2016).</p>	Kuesioner dengan Pengukuran Skala Likert (Modifikasi)	Ordinal	<p>Terdapat empat kategori dengan keterangan :</p> <p>4 : Selalu 3 : Sering 2 : Kadang-kadang 1 : Tidak Pernah</p> <p>Rumus skala interval : $\frac{88-22}{42} = 33$ (Sugiono,2012)</p> <p>1. Skor tertinggi $22 \times 4 = 88$ (100%) 2. Skor terendah $22 \times 1 = 22$ (25%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Range (R) = skor tertinggi-skor terendah = $100\% - 25\% = 75\%$ • Kriteria (K) = 2 • Interval $\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5$ • Skor yang diinginkan = skor tertinggi-interval = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (55) <p>a. Tinggi : 55-88 b. Rendah : 21-54</p>



Konflik Peran Ganda	Konflik peran ganda yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketegangan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan Wanita yang memiliki lebih dari satu peran yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas. Ketegangan tersebut dinilai berdasarkan tiga parameter yakni ketegangan yang diakibatkan	Kuesioner dengan Pengukuran Skala Likert (Modifikasi)	Ordinal	<p>Terdapat empat kategori dengan keterangan :</p> <p>Sangat Setuju : 4 Setuju : 3 Tidak Setuju : 2 Sangat Tidak Setuju : 1</p> <p>Rumus skala interval :</p> $\frac{60-15}{2} = 22$ <p>(Sugiono,2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor tertinggi $15 \times 4 = 60$ (100%) 2. Skor terendah $15 \times 1 = 15$ (25%) <ul style="list-style-type: none"> • Range (R) = skor tertinggi-skor terendah = $100\% - 20\% = 75\%$ • Kriteria (K) = 2 • Interval $\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5$ • Skor yang diinginkan = skor tertinggi-interval = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (38) <p>a. Tinggi = 38-60 b. Rendah = 15-37</p>
---------------------	---	---	---------	--



	modifikasi dari peneliti sebelumnya.			
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada sikap atau perilaku tenaga kesehatan wanita yang berhubungan dengan kepribadian, hubungan terhadap rekan kerja dan atasan, promosi jabatan serta gaji atau imbalan yang di dapatkan dari hasil kerja. Diukur menggunakan kuesioner modifikasi dari peneliti sebelumnya (Pratiwi, 2016).	Kuesioner dengan Pengukuran Skala Likert (Modifikasi)	Nominal	<p>Terdapat empat kategori dengan keterangan :</p> <p>Sangat Setuju : 4 Setuju : 3 Tidak Setuju : 2 Sangat Tidak Setuju : 1</p> <p>Rumus skala interval : $\frac{88-22}{2} = 33$ (Sugiono,2012)</p> <p>Skor tertinggi $22 \times 4 = 88$ (100%) Skor terendah $22 \times 1 = 22$ (25%) <i>Range</i> (R) = skor tertinggi- skor terendah = 100%-25% =75% Kriteria (K) = 2 Interval $\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5\%$ Skor yang diinginkan = skor tertinggi-interval = 100%-37,5%% = 62,5% (55) Puas = 55-88 Tidak puas = 22-54</p>

